

## Die Geometrie des Gewerkschaftsverhaltens: eine vergleichende Analyse von Identitäten und Ideologien

Schneider, Martin; Hyman, Richard

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schneider, M., & Hyman, R. (1996). Die Geometrie des Gewerkschaftsverhaltens: eine vergleichende Analyse von Identitäten und Ideologien. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 3(1), 5-34.  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-356505>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Richard Hyman\*

## Die Geometrie des Gewerkschaftsverhaltens: Eine vergleichende Analyse von Identitäten und Ideologien\*\*

*Dieser Artikel bietet einen Rahmen für die vergleichende Analyse der Orientierungen gewerkschaftlicher Politik, wobei drei idealtypische Ideologien und Identitäten unterschieden werden, die erstens die Verhandlungen am Arbeitsmarkt, zweitens die stärkere Integration der Arbeiter in die Gesellschaft und drittens die gegensätzlichen Ziele und Interessen der Klassen betonen. Es wird die Meinung vertreten, daß die europäischen Gewerkschaften in der Realität eine Kombination dieser Orientierungen, bei welcher zwei der drei Elemente die (oft sich widersprechende) Priorität genießen, vertreten. Anhand der Verhältnisse in Großbritannien, Italien und der Bundesrepublik Deutschland werden mögliche unterschiedliche Kombinationen der Ideologien und Ziele gezeigt, aber auch veranschaulicht, wie ererbte Identitäten unlängst unter Druck geraten sind.*

*This article offers a framework for the comparative analysis of trade union policy orientations, distinguishing 'ideal-type' ideologies and identities which focus first on bargaining within the labour market; second, on strengthening workers' integration within society; third, on the oppositional pursuit of class interests. It argues that in practice, European labour movements have normally embraced some combination of these orientations in which two of the three elements have assumed (often contradictory) priority. The cases of Britain, Italy and Germany are used to demonstrate different combinations of ideologies and objectives, and also to indicate how inherited identities have recently come under strain.*

---

\* Prof. Dr. Richard Hyman, School of Industrial and Business Studies, University of Warwick.

\*\* Eine frühere Fassung dieses Aufsatzes wurde in Englisch anlässlich einer Konferenz zum Thema: 'Perspective perdue? Syndicalisme et idéologie en Europe', die im Februar 1995 in Brüssel von der Katholischen Universität Leuven organisiert worden ist, vorgetragen. Sie wird mit anderen Tagungsbeiträgen veröffentlicht werden in: Pasture, P. / Verberckmoes, J. (eds.): The Lost Perspective? Trade Unions Between Ideology and Social Action in the New Europe. Aldershot 1996.

Die Übersetzung ins Deutsche besorgten dankenswerterweise Ruth Böck und Cornelia Lent vom IAAEG Trier.

Artikel eingegangen: 11.5.95, ohne Änderungsvorschläge akzeptiert, Übersetzung: 27.11.95.

Mein Ziel in diesem Aufsatz besteht darin, die facettenreiche Bedeutung gewerkschaftlicher Ideologie genauer zu erforschen und die Rolle von Ideologie - einerseits als strategischer Filter und andererseits als politische Machtquelle - in den variierenden Ansätzen zur Lösung der ähnlichen Herausforderungen von Gewerkschaften in den europäischen Staaten zu erläutern. Ich wende mich zunächst kurz der Bedeutung von Ideologie zu; dann diskutiere ich skizzenhaft die Relevanz von Touraines bekannter Analyse des Klassenbewußtseins. In zwei eher grundlegenden Kapiteln präsentiere ich anschließend gewerkschaftliche Ideologie als ein Spannungsfeld zwischen drei konfligierenden Grundsätzen - wirtschaftsfreundliche Gewerkschaftspolitik, Klassengegensatz und soziale Integration - bevor ich die Entwicklung dieses ideologischen Spannungsfeldes für Großbritannien, Italien und die Bundesrepublik Deutschland untersuche. Schließlich werfe ich die Frage auf (die eigentlich implizit schon beantwortet sein sollte), ob europäische Gewerkschaften Opfer (oder Begünstigte?) des Endes der Ideologie sind.

### **Die Mehrdeutigkeit von Ideologie**

Ideologie ist ein unklarer und streitbarer Begriff; eigentlich ist seine Bedeutung selbst ideologisch konstruiert. Oft schwingen mit dem Begriff negative Konnotationen mit: etwas Ideologisches wird als Gegenstück zu etwas Realem gesehen. Gewöhnlich wird mit Ideologie eine Verzerrung von Realität („falsches Bewußtsein“) oder ein Trugbild (Ideologie als Täuschung) verbunden (Larrain 1979).

Solche negativen Vorstellungen von Ideologie tragen dazu bei, eine objektive Erkenntnistheorie zu implizieren: da ist Wahrheit, prinzipiell erkennbar - und da sind Abweichungen von der Wahrheit als Folge unzulänglicher Kenntnisse oder fehlgeleiteter Anstrengung. Ein alternatives Verständnis von Ideologie basiert auf einer relativierenden Erkenntnistheorie. Kenntnis ist nie vollkommen: Selbst wenn „Tatsachen“ als unveränderbare, konzeptionelle und theoretische Rahmenbedingungen aufgefaßt werden, können die Kategorien, in denen Wissen systematisiert und verortet wird, nicht objektiv festgestellt werden. Im Sinne dieser zweiten Vorstellung repräsentiert Ideologie eine von vielen anderen und konkurrierenden Orientierungen hin zu Realität. In Marx' klassischem Argument resultiert ein soziales Bewußtsein im zweifachen Sinne aus einer sozialen Umwelt: historisch und soziologisch. Spezifische Stufen der historischen Entwicklung sind mit einem abgrenzbaren Repertoire an Bewußtsein, Verständnis und Analyse verbunden; die materiellen Umstände spezifischer sozialer Gruppen strukturieren deren Einstellung zur Welt. Wichtig ist, daß Marx den Zusammenhang von Klasse und Ideologie hervorhebt: der Denkstil der unterschiedlichen Klassen reflektiert (sollte dies jedenfalls tun) deren charakteristische materielle Interessen. Vor diesem Hintergrund treffen die aufgezeigten Bedeutungen von Ideologie aufeinander: die dominanten Klassen in jeder Gesellschaft haben nach Marx normalerweise einen materiellen Vorteil in ideologischen Konflikten und können ihre eigene Interpretation von Realität untergeordneten Klassen aufdrängen: die Leitideen sind also die der herrschenden Klasse.

Man könnte aber auch noch eine dritte Bedeutung von Ideologie ausmachen, die den Schwerpunkt weniger auf die Wahrnehmung als vielmehr auf den Entwurf legt. Das Argument lautet hier, daß alle (nicht-trivialen) Instrumente zur Erklärung und Analyse von Gesellschaft entweder explizit oder implizit eine evaluative Dimension besitzen. Typischerweise bestärken diese entweder den Wert von Gesellschaft und sozialen Beziehungen in den bestehenden Arrangements (mit solchen konzeptionellen Begriffen wie „Stabilität“ und „Effizienz“), oder sie sorgen für einen kritischen Fokus („Entfremdung“, „Ausbeutung“). Kritische Untersuchungen mögen sich umgekehrt an neuen Modellen sozialer Organisation orientieren; es besteht eine Verbindung zwischen Ideologien und Utopien (Mannheim 1929) als kollektiven Visionen, welche Vorstellungen, Theorie und Handlung miteinander verbinden. Im Sinne dieser Bedeutung wird manchmal das „Ende der Ideologie“ proklamiert: solche Stimmen beklagen den Tod alternativer kollektiver Entwürfe.

Welche Verbindung besteht nun zwischen Gewerkschaften und Ideologie? Ausgehend von den verschiedenen Bedeutungen von Ideologie kann der Frage auf unterschiedlichen Ebenen nachgegangen werden. Eine Ebene betrifft die eigene und die gesellschaftlichen Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aktivitäten: Inwieweit kann man eine spezifische „Gewerkschaftsideologie“ identifizieren? Eine zweite Ebene stellt auf die Ursprünge gewerkschaftlicher Glaubensgrundsätze, Theorien und Werte ab: das Ausmaß, in dem diese den gewöhnlichen Mitgliedern und Befürwortern über deren einschlägige Erfahrungen und ihr Verständnis hinaus bekannt werden, wird durch einen Kader von Führungspersonen und Aktivisten bestimmt. Eine dritte Ebene begreift Gewerkschaften als (potentielle) Träger von Veränderungsplänen: entweder handeln sie innerhalb der Rahmenbedingungen der bestehenden sozio-ökonomischen Ordnung, oder sie verhalten sich strategisch entsprechend alternativer Vorstellungen. In bezug auf alle drei Aspekte kann man Unterschiede zwischen den Nationen und Veränderungen im Zeitverlauf untersuchen.

Eine Schwierigkeit dabei besteht jedoch darin festzulegen, was als gewerkschaftliche Ideologie verstanden werden soll. Strategien und Politiken sind Gegenstände von Kämpfen - nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Gewerkschaften und Vereinigungen. Die Veröffentlichungen von Manifesten, Tagungsergebnissen, Gewerkschaftszeitschriften und Pressemitteilungen können jedoch nur eingeschränkt als Grundlage tatsächlichen Handelns betrachtet werden, denn wir müssen die proklamierte Ideologie von den realen handlungsleitenden Glaubensgrundsätzen und Prinzipien trennen. Letztere können implizit oder explizit und dadurch für einen Forscher schwierig zu erfassen und zu analysieren sein. Dieser Punkt wird gerade auch von Drucker (1979: 8-9) in seiner Studie über die Labour Party in Großbritannien betont, wo er die Unterscheidung zwischen „Doktrin“ („eine mehr oder weniger ausgearbeitete Sammlung von Ideen ... , die mit einer Gruppe von Personen diskutiert und abgestimmt ist“) und „Ethos“ („eine Sammlung von Werten, die ihren Ursprung in der britischen Arbeiterklasse haben“) trifft.

## **Ideologie und Bewußtsein: Gleichheit, Gegensatz, Gesamtheit**

Im Lichte der einführenden Diskussion könnte man Ideologie als ein System von Vorstellungen, Glaubensgrundsätzen und Bestrebungen, die sowohl die materiellen Rahmenbedingungen sozialer Gruppen oder Klassen reflektieren als auch deren Handlungen leiten, definieren. Im Bezug auf Gewerkschaften - die Mitglieder organisieren, die die gleiche Situation abhängiger Beschäftigung miteinander teilen - ist auf eine enge, aber problematische Beziehung zwischen organisational eingebetteter Ideologie und einem weiter gefaßten Begriff von Klassenbewußtsein hinzuweisen.

Der bekannteste der moderneren Versuche, diese Beziehung theoretisch zu erfassen, ist der von Touraine (1966). Er behauptet, daß das Bewußtsein der Arbeiter (oder der Arbeiterklasse) in drei Dimensionen analysiert werden kann: in seiner Gesamtheit, hinsichtlich seiner Gleichheit und seines Gegensatzes. Die Gleichheit betrifft die Selbsteinschätzung der Arbeiter im Hinblick auf Gemeinsamkeiten und kollektive Interessen. Der Gegensatz umfaßt das Bewußtsein, daß diese Interessen antagonistisch zu denen von anderen Personen sind. Mit Gesamtheit meint Touraine die Vorstellung, daß der einzelne Arbeiter ein Teil der Gesellschaft als Ganzes ist: die Verortung seiner eigenen unmittelbaren Umstände innerhalb einer breiteren Struktur „industrieller Zivilisation“ (und deshalb festlegend wer - oder was - als Gegensatz wahrgenommen wird). Die Bedeutung dieses konzeptionellen Rahmens für jede Diskussion über gewerkschaftliche Ideologie liegt in Touraines Definition von Klassenbewußtsein als ein Produkt des Zusammenspiels der unterschiedlichen Ausprägungen von Gleichheit, Gegensatz und Gesamtheit unter verschiedenen materiellen und historischen Umständen.

Für Touraine gibt es grundsätzliche Unterscheidungen in gewerkschaftlicher Ideologie, die sowohl mit der historischen Entwicklung als auch mit beruflichen Besonderheiten verbunden sind. Die folgende Zusammenfassung ist der Versuch einer vereinfachenden Darstellung der sehr komplexen und schwer faßbaren Argumente. Handwerker in der frühen industriellen Gesellschaft haben ihre Position nicht allgemein als Arbeiter definiert, und sie hatten nur wenig Sinn für einen ökonomischen Klassengegensatz. Im Gegensatz dazu besaßen geringer qualifizierte Produktionsarbeiter in den großen Fabriken oder Kohleminen im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert ein ausgeprägtes Gefühl für ihre besondere Position und für den Gegensatz zwischen ihren Interessen und denen ihrer Beschäftigten. Davon unterscheiden sich deutlich, darauf legt Touraine besonderes Gewicht, technologisch qualifizierte Arbeitskräfte in den verschiedenen Sektoren der modernen Wirtschaft: Sie legen Wert darauf, daß ihre Arbeitssituation in einem gesellschaftlich konstruierten, organisationalen und veränderbaren Kontext lokalisierbar ist. Ein stärkeres Gefühl von Ganzheitlichkeit erleichtert die Vorstellung des Vorhandenseins von sozialen Alternativen.

Touraines Untersuchung entfaltet einen beträchtlichen sozio-technischen Determinismus. Die physikalische und soziale Bestimmung von Arbeit und der Charakter von Beschäftigungssystemen strukturieren in der Folge das Bewußtsein der Arbeiter; dies wiederum ist die prinzipielle Erklärung für Unterschiede zwischen Gewerkschaften im Hinblick auf Verhandlungsgegenstände, Konfliktbereitschaft und Ideologie.

Diese Annahme einer grundsätzlich linearen Beziehung zwischen Beschäftigungssituation und den Zielen und Strategien der Gewerkschaften ist nicht plausibel. Die gleichen Beschäftigtengruppen zeigen beträchtliche Unterschiede sowohl zwischen als auch innerhalb von Ländern. Ein Beispiel ist das der Bankangestellten (und es ist bezeichnend, daß Touraine, wie viele andere Industriesoziologen, ausdrücklich den Schwerpunkt auf Industrieproduktion und darauf bezogene Beschäftigung legt). In einigen Ländern ist das Personal der Banken zum großen Teil gewerkschaftlich organisiert und häufig auch sehr konfliktbereit; in anderen Ländern ist deren gewerkschaftlicher Organisationsgrad eher gering und die industriellen Beziehungen verlaufen sehr friedlich. In Großbritannien kann man zwischen Banken Unterschiede feststellen im Hinblick auf das Ausmaß, in dem Beschäftigte sich in externen Gewerkschaften oder in betrieblichen Vertretungsorganen engagieren (und traditionell unterscheiden sich diese zwei Organisationstypen deutlich in ihren Strategien und Ideologien).

In der Tat sind alle drei analytischen Kategorien von Touraine mit Mehrdeutigkeit und Widerspruch behaftet. Das Gefühl einer kollektiven Gleichheit unter den Arbeitern kann sich auf unterschiedliche Referenzpunkte beziehen: den einzelnen Arbeitsplatz, die Beschäftigtengruppe, die Branche, die Arbeiterklasse, die Nation - oder auch sonstige Gesamtheiten, die sich aus regionalen, religiösen, sprachlichen, ethnischen oder geschlechtlichen Gegebenheiten ergeben. Oft definieren wir uns selbst über mehrere dieser Aspekte gleichzeitig; und die Bedeutung des einen gegenüber den anderen Aspekten kann sich je nach Zeit oder Umgebung verändern.

Der Gegensatz ist gleichfalls problematisch. Soziologen gehen immer mehr davon aus, daß die Betonung des Gegensatzes von Konflikt und Zusammenarbeit, Antagonismus und Gemeinsamkeit die Komplexität der wirklichen Welt simplifiziert. Zum Beispiel nehmen Arbeitnehmer typischerweise einen Verteilungskonflikt zwischen sich selbst und dem Arbeitgeber wahr, gleichzeitig haben sie aber ein gemeinsames Interesse am Überleben des Unternehmens in einer auf Wettbewerb ausgerichteten Umwelt. Oder aber auf nationaler Ebene bemerkt man die Notwendigkeit einer Produktivitätssteigerung und Preisstabilität auch wenn gleichzeitig höhere Löhne und mehr Freizeit gefordert werden. Der Begriff der Konfliktpartnerschaft (antagonistic co-operation) umschreibt diesen Widerspruch.

Auch die Vorstellung von Gesamtheit birgt einige Schwierigkeiten in sich. Das Zeitalter des *uomo universale*, des allseitig gebildeten Menschen, ist lange vorbei: niemand kann die Welt, in der wir leben, ganz verstehen. Unser Wissen und unser analytisches Bewußtsein sind unvollständig und selektiv. Wir stehen konkurrierenden Ideologien und Utopien gegenüber, auf deren Auswahl die beruflichen Umstände nur einen begrenzten Einfluß haben.

Eine der Hauptschwächen in Touraines Ansatz ist, daß er die vorhandene Fähigkeit der Gewerkschaften zur Beeinflussung des Bewußtseins der Arbeitnehmer vernachlässigt. Gewerkschaften haben sich immer bemüht, Definitionen von Identität zu formen: Kollektivismus im Gegensatz zu Individualismus, aber auch die Prinzipien von Einbeziehung und Aussondern, die das kollektive Bewußtsein ausmachen (Offe

und Wiesenthal 1985). So stärkt z. B. das Klassenbewußtsein der Arbeiter deren gewerkschaftlichen Organisationsgrad, aber deren gewerkschaftliche Organisation stärkt auch ihr Klassenbewußtsein - vielleicht noch lange nachdem seine materiellen Wurzeln abgestorben sind. Innerhalb des widersprüchlichen Ganzen der antagonistischen Kooperation können Gewerkschaften die Wichtigkeit eines jeden Elementes beeinflussen. Eine konfliktbereite Gewerkschaft vermag eine Kultur des Gegensatzes zu erzeugen; von einer auf Zusammenarbeit bedachten Gewerkschaft wird man das Gegenteil erwarten. Ebenso können Gewerkschaften das Bewußtsein ihrer Mitglieder hinsichtlich Gesamtheit formen - dies wird möglich durch interne Schulung, die Intellektuelle (organic intellectuals) hervorbringt, oder durch Erregen von Aufmerksamkeit für theoretische Analysen und strategische Diskussionen durch eine Kultur des *ouvriérisme*. Und sofern die Gewerkschaften den ersten Weg verfolgen, werden sie sicher versuchen, die intern hergestellten Vorstellungen von Gesamtheit zu beeinflussen.

Also spielen Organisationen - Führungspersonen wie aktive Mitglieder - eine wichtige Rolle. Von der Feststellung Michels in bezug auf den Konservatismus der Oligarchie bis hin zu Wright Mills These über das Management von Unzufriedenheit hat die Gesamtheit der Studien über Gewerkschaften im Vergleich zu Touraines optimistischer Prognose einer zunehmenden Radikalisierung gewerkschaftlicher Aktivität sehr unterschiedliche Ergebnisse hervorgebracht. Es ist nun an der Zeit, sich diesen widersprüchlichen Interpretationen aus historischer Perspektive zuzuwenden.

### **Das ewige Dreieck - Markt, Klasse, Gesellschaft**

Im Europa des 20. Jahrhunderts haben Gewerkschaften eine Vielfalt an Organisationsformen und ideologischen Orientierungen entwickelt. Dieser Gewerkschaftspluralismus (Dufour 1992) ist verbunden mit einander widersprechenden Erklärungen zum ursprünglichen Zustand der Gewerkschaften, rivalisierenden Konzepten der kollektiven Organisation und gegensätzlichen Modellen möglicher Strategien und Taktiken.

Die dominierende Identität der einzelnen Gewerkschaften, Verbindungen und nationalen Bewegungen stellt eine kontingente Reaktion auf die jeweiligen nationalen Bedingungen dar (Crouch 1993). Sie hat ihrerseits gestaltenden Einfluß genommen auf das Demokratieverständnis der Mitglieder, Aktivisten und Führer, die als wesentlich erachteten Verhandlungsgegenstände, die kultivierten und angewandten Machtressourcen sowie die generellen Interessen, mit denen sich die Organisation als solche identifiziert.

Die Vertretung unterschiedlicher ideologischer Strömungen durch die Gewerkschaften hat in nahezu allen europäischen Ländern zu einer Fragmentierung der Arbeiterbewegung geführt. Bei der Untersuchung vereinfache ich die Variationsbreite, indem ich drei Idealtypen europäischer Gewerkschaften identifiziere, die jeweils mit einer charakteristischen ideologischen Orientierung verbunden sind. Der erste Typ zeichnet sich dadurch aus, daß Gewerkschaften in ihrem Selbstverständnis Interes-

senorganisationen sind, die ausschließlich Arbeitsmarktfunktionen erfüllen. Im zweiten Fall sind sie ein Mittel zu Stärkung des Arbeiterstatus in der Gesellschaft im allgemeinen und zunehmend auch in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit im speziellen. Den dritten Typ kann man als „Kampf-Schulen“ in der Auseinandersetzung zwischen Arbeit und Kapital charakterisieren (Hyman 1994 und 1995).

Gewerkschaften sind in ihrer heutigen Erscheinungsform Produkte der industriellen Revolution, wenngleich sie sich auch in einigen Ländern ohne signifikanten Unterschied aus vorkapitalistischen Handwerkerverbindungen entwickelt haben. Ihre Charakteristika und Orientierungen reflektieren die Umstände ihrer Entstehung: in fast ganz Europa unterdrückten die Unternehmer das Streben der Arbeiter nach Unabhängigkeit in brutaler Weise, oft mit Billigung und sogar Unterstützung des Staates. Diese Auseinandersetzungen verstärkten in den Gewerkschaften vorhandene militante, oppositionelle und manchmal auch offen antikapitalistische Stimmungen gegen die Unternehmer. So waren radikale politische Stellungnahmen - unter Umständen in Reaktion auf eingeschränkte Bürgerrechte und autokratische Regierungen - nicht klar zu trennen vom revolutionären Sozialismus. Dies verstärkte wiederum den Antagonismus innerhalb des Lagers der Gewerkschaftsgegner.

Noch immer besteht die Unterdrückung der Gewerkschaften fort; über Jahrzehnte, besser über Generationen, konnten sie nur überleben durch unterschiedliche Formen der Anpassung. Ihre Gestalt variierte zwischen und oft auch innerhalb der Länder; aber es lassen sich auch typische Entwicklungen des 19. Jahrhunderts aufzeigen. Sie bestehen darin, daß die erfolgreicheren Gewerkschaften ihre Radikalität marginalisierten und ritualisierten und auf der Basis von Maximen wie „ein fairer Tageslohn für eine faire Tagesleistung“ das Verständnis der Unternehmer suchten. Ein Prinzip, dessen historische Bedeutung, wie Marx bemerkte, in der Anerkennung der Gültigkeit der bourgeoisien Gesetze von Angebot und Nachfrage lag.

Am deutlichsten beobachtbar war diese Deradikalisierung in Großbritannien, sie führte zu Webbs klassischer Definition von Gewerkschaften als „einem dauerhaften Zusammenschluß von Einkommensempfängern zum Zwecke der Aufrechterhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen“ (1894: 1). Lenin war bekanntermaßen durch die Analyse Webbs sehr stark beeinflusst, als er 1902 seine polemische Frage „Was tun?“ stellte. Er argumentierte, daß Gewerkschaften stark durch die Vertretung der unmittelbaren ökonomischen Interessen ihrer Mitglieder in Anspruch genommen wären. Die Tendenz zu einer Nur-Gewerkschaftlerei (*pure-and simple unionism*) - einer den herrschenden Gegebenheiten angepaßten, typischerweise sektorbezogenen Aktivität - könne nur durch den bewußten Eingriff einer revolutionären Partei verhindert werden.

Die Streitigkeiten des letzten Jahrhunderts führten zu einer dreifachen Polarisierung gewerkschaftlicher Identitäten. Ein erstes Modell versuchte, Gewerkschaften als eine Form antikapitalistischer Opposition zu entwickeln. Das war das Ziel einer Reihe linksgerichteter Bewegungen: radikale Sozialdemokratie, Syndikalismus, Kommunismus. Ungeachtet grundlegender Unterschiede in den Gewichtungen - und trotz oft vernichtender Konflikte - war die Gemeinsamkeit aller Varianten dieses Modells



der Vorrang der Gewalt und der sozio-politischen Mobilisierung. Der besondere Auftrag der Gewerkschaften war in diesem Fall die Vertretung der Klasseninteressen.

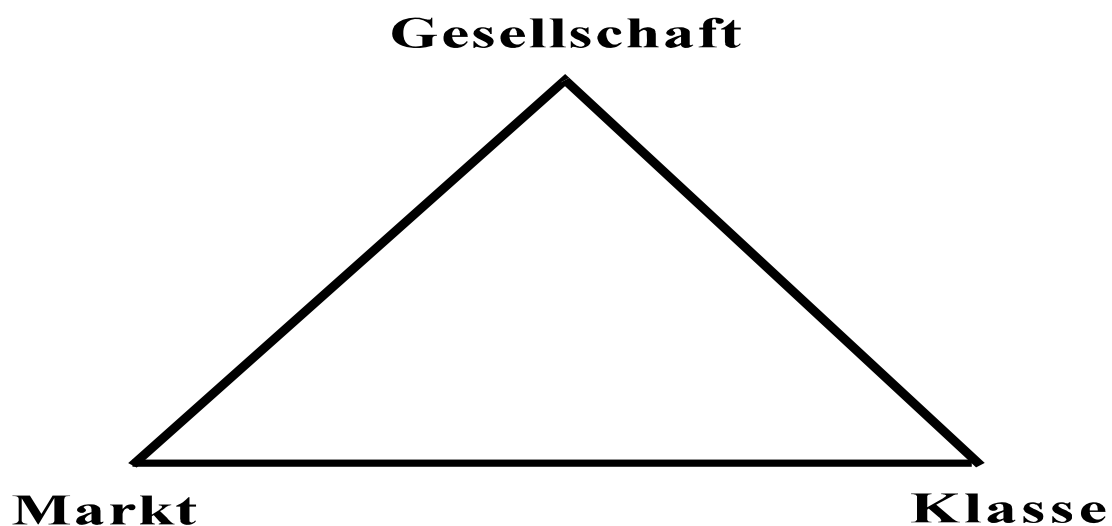
Ein zweites Modell ist in Teilen ein Gegenstück zum ersten, in Teilen aber auch eine Weiterentwicklung, es sieht Gewerkschaften als ein Mittel zur sozialen Integration. Diese Idee wurde erstmals am Ende des 19. Jahrhunderts als Ausdruck der katholischen Soziallehre formuliert, die eine funktionalistische und konstitutionelle Vorstellung von Gesellschaft einer sozialistischen Konzeption des Klassengegensatzes gegenüberstellte. Auf dieser ideologischen Basis entwickelte sich in vielen Ländern eine Teilung zwischen sozialistisch orientierten Gewerkschaften und antisozialistisch bekennenden Gegnern. Ironischerweise nahm die sozialdemokratische Gewerkschaftspolitik viele der Überzeugungen der letztgenannten Gruppe an, die Sozialdemokratie selbst bewegte sich - explizit oder implizit - von dem Ziel eines revolutionären Umsturzes zu dem einer Entwicklung durch Reformen. Bereits 1897 haben die Webbs gefordert, daß die Gewerkschaften Agenturen für die schrittweise Demokratisierung der Industrie werden sollten (Webb/Webb 1897). In ganz Europa gewannen solche Programme an Attraktivität für jene Gewerkschaftsführer, die zwar noch ihre sozialistischen Glaubensbekenntnisse proklamierten, sich aber scheuten, ihr davon abweichendes Handeln gegenüber den Kritikern der Linken zu rechtfertigen. Währenddessen vertraten christliche Gewerkschaften die Ansicht, daß „das Ziel der Industrie nicht privater Profit, sondern die Befriedigung sozialer Bedürfnisse sein sollte“ (Lorwin 1929: 587). So teilten sich, trotz ihrer organisatorischen Gegensätzlichkeit, sozial-demokratische und christlich-demokratische Gewerkschaften ideologische Attribute, nämlich den grundsätzlichen Vorrang der Entwicklung von Wohlfahrt und sozialer Kohäsion, und betrachteten sich beide als Repräsentanten gesamtgesellschaftlicher Interessen.

Ein drittes Modell, das in der Praxis nicht immer klar von dem zweiten abzugrenzen ist, teilweise deshalb, weil seine ideologischen Wurzeln eher implizit als explizit sind, ist das der wirtschaftsfreundlichen Gewerkschaftspolitik (business unionism). Am stärksten ausgeprägt in den Vereinigten Staaten, aber in Varianten auch in den meisten anderen englischsprachigen Ländern beobachtbar, kann man dieses Modell durch sein unsicheres Streben nach erhöhter Wirtschaftlichkeit durch Kooperation kennzeichnen. Kerngedanke ist der Vorrang der Kollektivverhandlung (collective bargaining): Gewerkschaften sind vorrangig Organisationen zur Vertretung der Interessen der beschäftigten Arbeitnehmer, eine Funktion, die untergraben wird, wenn gleichzeitig übergreifende sozial-politischen Ziele verfolgt werden, daher müssen sie sich aus politischen Verwicklungen heraushalten. Die deutlichste Artikulation dieser Ideologie findet sich in Perlmans „Theory of the Labor Movement“ (1928), in der er die Eingriffe sowohl der revolutionären als auch der reformistischen Sozialisten als Hindernis für das „Heranreifen einer gewerkschaftlichen ‘Mentalität’“, die in dem Bedürfnis der Arbeiter nach kollektiver Kontrolle der Beschäftigungschancen begründet sei, verurteilt werden. Analoge Argumente findet man in den Bemühungen vieler kontinentaleuropäischer Gewerkschaften, ihre Autonomie von den sozialistischen Parteien, aus denen sie einst hervorgegangen sind, zu betonen. Ein weiteres

Beispiel stellen die manchmal recht engen Beziehung zwischen den britischen Gewerkschaften und der Labour Party dar, in denen trotzdem immer eine strikte Trennung zwischen politics und industrial relations auf beiden Seiten befürwortet wurde. Der britische Begriff des free collective bargaining und das deutsche Prinzip der Tarifautonomie implizieren beide, daß sich die Politik der Parteien und der Gewerkschaften höchstens auf Armeslänge aneinander annähern sollten.

Aus dieser Tradition heraus hat die ideologisch verwurzelte Konfrontation der konkurrierenden Modelle gewerkschaftlicher Politik eine eigene Dynamik entwickelt. Jedes der Modelle, verkörpert in bestimmten Strukturen mit ererbten Traditionen, Prinzipien und Handlungsweisen, hat im Zeitverlauf eine beträchtliche institutionelle Trägheit erreicht. In vielerlei Hinsicht kann man die historisch gespaltenen gewerkschaftlichen Ideologien als Varianten eines einzigen Themas betrachten: eine dreifache Spannung auf der Grundlage der konfligierenden Identitäten und Ziele. Das ewige Dreieck.

Abb. 1: Die Geometrie von Gewerkschaften



Alle Gewerkschaften sind mit den drei Grundrichtungen konfrontiert. Als Vertretungen der Beschäftigten haben sie das zentrale Anliegen, die Lohn-Leistungs-Beziehung zu regulieren: die Arbeit, die verrichtet wird und die Bezahlung, die man dafür erhält - Gewerkschaften können den Markt nicht ignorieren. Aber als Organisationen der Arbeiter in ihrer Gesamtheit verkörpern sie zusätzlich eine kollektive Interessenvertretung und eine kollektive Identität, die die Arbeitnehmer von den Arbeitgebern unterscheidet. Unabhängig davon, ob sie die Ideologie der Klassenteilung und der Klassengegensätze vertreten, können die Gewerkschaften sich ihrer Rolle als Agenten einer Klasse nicht entziehen. Schließlich bestehen und funktionieren Gewerkschaften innerhalb sozialer Rahmenbedingungen, die sie möglicherweise verändern können, die aber auch ihre Entscheidungsmöglichkeiten begrenzen. Und um zu überleben, müssen anderen Institutionen und anderen Interessenkonstellationen Zugeständnisse gemacht werden, oft sogar solchen, denen manche Gewerkschaften unverändert antagonistisch gegenüberstehen. Sie sind Teil der Gesellschaft.

In gewissem Sinne kann man jeden Punkt des ewigen Dreiecks mit einem charakteristischen Modell der Gewerkschaften verbinden. Wirtschaftsfreundliche Gewerkschaften betonen den Markt, integrative Gewerkschaften die Gesellschaft, radikal-oppositionelle Gewerkschaften die Klasse. Eine Organisation, die auf einem der Extrempunkte zu verharren versucht, kann jedoch keinen Bestand haben. Reine wirtschaftsfreundliche Gewerkschaften haben selten - besser nie - existiert; selbst wenn das Hauptaugenmerk auf den Arbeitsmarkt gelegt wird, können Gewerkschaften den sozialen und politischen Aspekt der Marktbeziehungen nicht vernachlässigen. Das wird besonders deutlich, wenn sich die Marktverhältnisse verschieben, wenn Arbeitnehmer nicht länger zum Austausch von gegenseitigen Versprechungen im Rahmen von Verhandlungen bereit sind oder wenn Beschäftigte mit bisher sicheren Arbeitsplätzen ihre gewohnte Position gefährdet sehen. Gewerkschaften als Medien der gesellschaftlichen Integration haben andererseits ihre Existenzberechtigung nur soweit und solange sie durch ihre Äußerungen und ihr Verhalten deutlich machen, daß ihre Mitglieder - die abhängig Beschäftigten - spezielle ökonomische Interessen haben, die denen anderer gesellschaftlicher Gruppen diametral entgegenstehen. Jene Gewerkschaften schließlich, die den ideologischen Klassengegensatz betonen, sind letzten Endes doch zu einer relativen Annäherung an die existierende Gesellschaftsordnung gezwungen; auch müssen sie gewahr werden, daß ihre Mitglieder eher an einer adäquaten Vertretung ihrer kurzfristigen ökonomischen Ziele interessiert sind.

Also lassen sich die meisten Gewerkschaften in der Praxis einer der Seiten des Dreiecks zuordnen: entweder zwischen Klasse und Markt, zwischen Markt und Gesellschaft oder zwischen Gesellschaft und Klasse. Diese Orientierungen reflektieren sowohl die materiellen Rahmenbedingungen als auch die ideologischen Traditionen. In Zeiten der Veränderung und Entwicklung von Gewerkschaftsbewegungen kann eine Reorientierung erfolgen: von der am Klasseninteresse, der bislang vernachlässigten Dimension in der Geometrie der Gewerkschaftspolitik, kann zukünftig vielleicht ein größerer Einfluß ausgehen. Der referierte Ansatz kann fruchtbringend zur Erklärung des dynamischen Charakters von gewerkschaftlichen Identitäten und Ideologien eingesetzt werden. In den verbleibenden Kapiteln dieses Aufsatzes werde ich diese Entwicklungsdynamik mit Hilfe stilisierter Fakten von beobachtbaren Entwicklungen in den drei Ländern Großbritannien, Italien und Deutschland herausarbeiten.

## **Das Zusammentreffen von Ideologie und Möglichkeit**

### ***Großbritannien: Zwischen Markt und Klasse - Von einem kampfbereiten Ökonomismus über den Neuen Realismus zur Sozialpartnerschaft***

Die ideologische Orientierung der britischen Gewerkschaften geht zurück auf die Anfänge der Arbeiterbewegung in der ersten kapitalistischen Nation. Als sich die vorherrschende Form der Arbeitsbeziehungen von der ständischen zur vertraglichen bewegte, entstanden spontan kollektive Organisationen, vorrangig unter Arbeitern mit bestimmten Fähigkeiten und einer relativ vorteilhaften Arbeitsmarktposition. Die Arbeiterorganisationen absorbierten viele der ideologischen Einflüsse, die man als

passive Bürgerrevolution bezeichnen kann. Die bedeutender werdende Unternehmerklasse in Großbritannien erreichte schrittweise und friedlich weitgehende ökonomische Autonomie und politische Rechte. Zentral für die Transformation vom Feudalismus zum Kapitalismus war das negative Prinzip der Abgelöstheit des (relativ schwachen und wenig entwickelten) Staates vom ökonomischen Leben: der Grundsatz des *laissez-faire*. Ein weiterer wichtiger Punkt im britischen Kontext ist der, daß Ideologien häufig eher implizit als explizit formuliert waren. Wie Tawney (1921:9) feststellte, sind die Engländer aufgrund eines weitverbreiteten Anti-Intellektualismus „uninteressiert an Theorie, halten Grundlagen für selbstverständlich und sind stärker interessiert am Zustand der Straßen als an ihrem Verlauf auf der Landkarte“.

Trotz bald einsetzender staatlicher Unterdrückung und des oft gewaltsamen Widerstands der Arbeitgeber haben die Gewerkschaften in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts tiefe Wurzeln geschlagen und sowohl ihre passive Tolerierung innerhalb der Rechtsprechung als auch ihre - wenn auch widerwillige - Anerkennung durch die bedeutenden Arbeitgeber erzielt. Ihre Zusammenschlüsse waren typischerweise örtlich begrenzt und beschäftigungsgruppenspezifisch. Die Inhalte gewerkschaftlicher Politik waren gleichermaßen pro- wie konservativ und betrafen die Verteidigung des Rechts auf Arbeit, der traditionellen Methoden der Arbeitsorganisation sowie des etablierten Lohnniveaus. Ein geradezu geheiligtes Prinzip war das der „freien Kollektivverhandlung“: das Recht von Gewerkschaften und Arbeitgebern, ihre Differenzen auf einer für sie akzeptablen Basis zu lösen. Was als „Tradition der Freiwilligkeit“ (Flanders 1974) bekannt ist, umfaßt eine gewisse Skepsis gegenüber gesetzlichen Regelungen der kollektiven industriellen Beziehungen und eines Eindringens der Rechtsprechung in die Sphäre individueller arbeitsvertraglicher Vereinbarungen. Deutlich wird dies an der Vorstellung, daß kollektive Vereinbarungen offen sein sollten, zeitlich begrenzt, provisorisch sowie nicht erzwingbar außer durch ein Gleichgewicht der industriellen Kräfte. Der Begriff des „Kollektivvertrags“ ist in Großbritannien den industriellen Beziehungen und dem Arbeitsrecht fremd. Politik und industrielle Beziehungen wurden als vollkommen getrennte Bereiche angesehen: Dies ist der Grund, weshalb die Gewerkschaften am Ende des 19. Jahrhunderts, als sie zum Schutz vor richterlichen Angriffen die Notwendigkeit parlamentarischer Repräsentanz sahen, die Labour Party als eine autonome Gruppe gründeten.

Paradoxerweise wird Großbritannien gewöhnlich als ein Land mit außerordentlich starken Klassenidentitäten und Klassenunterschieden gesehen. Von den vorkapitalistischen Volksaufständen gegen die feudale Autokratie übernahm die britische Arbeiterbewegung jedoch die Vorstellung einer plebejischen Unabhängigkeit (*plebeian independence*), die zur Entwicklung einer entgegengesetzten Tradition in den industriellen Beziehungen beitrug (Fox 1985). Die britische Arbeiterklasse wurde beschrieben als „eine Klasse für sich“ (Meacham 1977): sie entfaltet die auf Touraine zurückgehenden Prinzipien von Gleichheit und Gegensatz, hat aber keine präzise Vorstellung von der Alternative: „die und wir“ repräsentiert eine natürliche, jedoch keine gesellschaftlich überwindbare Trennung.

Die charakteristische organisatorische und ideologische Konfiguration der britischen Arbeiterbewegung wurde oft als „labourism“ (Saville 1973) beschrieben. Gewerkschaften in Großbritannien haben das bestehende soziale und ökonomische System in der Praxis stets akzeptiert und angenommen (auch wenn sie rhetorisch sozialen Zielen verpflichtet blieben); aber sie waren gleichzeitig bereit, die unmittelbaren ökonomischen Interessen ihrer Mitglieder konsequent zu verteidigen. Früh haben sie die Notwendigkeit erkannt, eher auf ihre eigene kollektive Stärke (*industrial muscle*) zu vertrauen als sich von externer Unterstützung abhängig zu machen, und sich mehr mit *de facto* als mit *de jure*-Rechten befaßt. Obgleich die gewerkschaftlichen Forderungen größtenteils wenig ambitioniert vorgetragen wurden, haben Angriffe auf die Arbeitsplatzsicherheit oder bestehende Regeln, wie „fairer Lohn für faire Leistung“ zuzeiten doch einen kompromißlosen Widerstand erzeugt. Zwischen Klasse und Markt einzuordnen, haben britische Gewerkschaften traditionell eine Politik des kämpferischen, aber sektoralen verteidigenden Ökonomismus betrieben (Abb.2).

Die letzten Jahrzehnte fand jedoch eine signifikante ideologische Neuorientierung statt, zunächst unter der Labour Regierung, dann auch unter den Konservativen. In der ersten Phase stand die Einkommenspolitik im Mittelpunkt. Bisher waren britische Gewerkschaften gegenüber jeglichem Eingriff seitens der Politik in die „freien Kollektivverhandlungen“ in Form einer staatlich auferlegten Lohnzurückhaltung als Gegenleistung für eine günstige staatliche Sozial- und Makropolitik feindselig eingestellt. (Mit der Fragmentierung der Gewerkschaftsstruktur und der schwindenden Disziplinierungsmacht der Zentralvereinigungen verlor der TUC (*Trade Union Congress*), ähnlich wie in einigen kontinentalen Ländern, die Fähigkeit, zentralisierte Lohnabschlüsse durchzusetzen).

Abb. 2: Großbritannien - Zwischen Markt und Klasse



Die Ideologie der „freien Kollektivverhandlungen“ war Objekt heftiger Auseinandersetzungen unter der Labour Regierung von 1964-70 und 1974-79. In der ersten Periode wurden die Gewerkschaften aufgefordert, an der Preis- und Einkommenspoli-

tik und damit an der Konsolidierung der Wirtschaft mitzuwirken. Man war sich bzgl. der zwei dabei einzuhaltenden Bedingungen einig, nämlich daß die Vereinbarungen auf freiwilliger Basis zustande kommen mußten und daß sie nicht Lohnzurückhaltung, sondern ein „geplantes Wachstum der Einkommen“ beinhalteten. Der Versuch einer Verschiebung der gewerkschaftlichen Ziele - nämlich den Primat von Klasse und Markt zugunsten der gesellschaftlichen Konsequenzen von Lohnverhandlungen aufzuheben - rief starke Spannungen innerhalb der Bewegung hervor und war letztlich nicht erfolgreich. Als die Labour-Regierung 1974 erneut gewählt wurde, machte sie keinen Versuch, dieses Experiment zu wiederholen. Die drastische Inflation und eine Krise im Außenhandel im folgenden Jahr führten zu einer Neuauflage der restriktiven Einkommenspolitik mit dem Versprechen seitens der Regierung, eine Lohnzurückhaltung mit einer progressiven Sozial- und Fiskalpolitik zu honorieren. Zur Legitimierung dieser Initiative verwendete man den Begriff des „Sozialvertrages“ (*social contract*). Sie beinhaltete eine Verschiebung in der Rhetorik - wie auch in den darunterliegenden Vorstellungen und Perspektiven - der britischen Gewerkschaftspolitik: die Erkenntnis, daß militanter Ökonomismus seine Grenzen hat.

Eine noch radikalere Verschiebung hat unter den traumatischen Folgen der konservativen Regierungspolitik seit 1979 stattgefunden. Die Gewerkschaften sahen sich einem doppelten Angriff ausgesetzt: einem schrittweisen Prozeß gesetzlicher Regulierung, der ihre traditionelle Immunität vor richterlichen Eingriffen in die grundlegenden Verhandlungsaktivitäten zerstört hatte und einem rapiden Anstieg der Arbeitslosigkeit, der ihrem traditionellen Einfluß auf den Arbeitsmarkt die Legitimationsgrundlage entzog. Der Niedergang des militanten Ökonomismus wurde durch vier symbolische Niederlagen verstärkt. 1979 wurde der *senior shop steward* in dem größten Betrieb des bedeutendsten Automobilwerks in britischer Hand, British Leyland, entlassen. Das Management konnte die Angst der Arbeiter um das Überleben des Unternehmens und den Bestand ihrer Arbeitsplätze ebenso wie politische Differenzen (der Entlassene war Mitglied der Kommunistischen Partei) taktisch klug nutzen. Ein von den Gewerkschaften initiiertes Proteststreik fand nur sehr wenig Unterstützung. Das für Großbritannien charakteristische System der *shop stewards*, das bisher als Basis und Ausdruck kollektiver Macht angesehen wurde, schien Bleifüße zu haben. 1980 stand das neue Management von British Steel einen dreimonatigen landesweiten Streik durch, um so das traditionelle System der industrieweiten Lohnverhandlungen zu demonstrieren. Der Sieg des Unternehmens war eine Demütigung der einst starken Gewerkschaft. Noch krasser war die Niederlage der Bergarbeiter 1984-85 in ihrem jahrelangen Streik zur Vermeidung von Grubenschließungen. Zerrissen durch regionale Eifersüchteleien und Differenzen hinsichtlich der ökonomischen Interessen, konfrontiert mit der ganzen Macht des Staates und - wie manche annahmen - unter einer strategisch unfähigen Leitung, die es verpaßte, die Grenzen ökonomischer Militanz in schwierigen Zeiten richtig einzuschätzen, konnten sie ihre Forderungen nicht durchsetzen. Der Kampf der Bergarbeiter ist im Nachhinein von vielen Gewerkschaftlern als ein Beweis dafür angesehen worden, daß die traditionellen Formen des Widerstandes zum Scheitern verurteilt sind. Als letztes Beispiel kann der Erfolg des Nach-

richtenmagnaten Murdoch gesehen werden, der den Einfluß der Gewerkschaften des Druckgewerbes innerhalb seines Konzerns gebrochen hat, indem er die Produktion in neue Werke verlagerte, die Anerkennung der Gewerkschaften zurückgenommen und die am Streik beteiligten Arbeitnehmer entlassen hat. Murdoch hat erfolgreich das ganze Arsenal der neuen gesetzlichen Rechte, die den Arbeitgebern zugesprochen wurden, ausgenutzt. Nachdem schließlich über die Gewerkschaften vor Gericht unerwartet hohe Strafen verhängt wurden, war ihr Widerstand gebrochen. Die Richtigkeit der Aussage, daß sich Gewerkschaften, wenn sie ausreichend Entschlossenheit und Solidarität zeigten, auch erfolgreich vor Gericht verteidigen könnten, scheint vor diesem Hintergrund recht zweifelhaft.

Die Niederlagen in den 80er Jahren zogen als ideologische Antwort den „neuen Realismus“ (*new realism*) nach sich. Aufgrund ungünstiger Arbeitsmarkt- und rechtlicher Rahmenbedingungen, einer Verschiebung der Zusammensetzung der Beschäftigten zu Arbeitnehmern ohne kollektivistische Ambitionen und nicht zuletzt wegen der rücksichtslosen und irreführenden Strategien der Arbeitgeber behauptete man, daß die Gewerkschaften ihre Rolle und ihre Ziele neu definieren mußten. Die von den „neuen Realisten“ angebotene Alternative bestand in der Verbindung des Interesses der Arbeitnehmer an sicherer Beschäftigung mit dem der Arbeitgeber an konfliktfreien Arbeitsbeziehungen; zusätzlich sollten die Gewerkschaften versuchen, Mitglieder eher durch individuelle Serviceangebote und Vorteile als durch kollektive Aktionen zu rekrutieren und zu halten.

Die ungelöste Debatte wurde in den 90er Jahren auf ein neues Niveau gehoben, als die britische Gewerkschaftspolitik begann, sich mit „Europa“ zu beschäftigen. Nach der Wahl 1987, die die Hoffnungen auf eine Labour Regierung und ein eher gewerkschaftsfreundliches Umfeld zunichte gemacht hatte, verkehrten die meisten britischen Gewerkschaften ihre Antipathie gegen die Europäische Integration ins Gegenteil und sahen deren „Soziale Dimension“ als ein Mittel zur Überwindung ihrer eigenen mißlichen Lage. In der Folgezeit eigneten sich einige der führenden Gewerkschaftler ein Vokabular an, in dem neue ideologische Konnotationen mitschwangen. Das bemerkenswerteste Element war das der Sozialpartnerschaft (*social partnership*) - eine Vorstellung, die der Tradition des militanten Ökonomismus insgesamt bisher fremd war.

Die Rückbesinnung auf das Soziale erreichte mit der Wahl von John Monks zum Generalsekretär des TUC 1993 eine neue Stufe, der bald darauf ein Wiedererstarken der Organisation folgte. In ihrem Bericht über neue Managementtechniken stellte der TUC z. B. fest, daß „es unentbehrlich ist, eine wirkliche Sozialpartnerschaft zu entwickeln, wenn wir weltweit Unternehmen und Arbeitsplätze schaffen wollen ... Unser Erfolg ist abhängig von der Bereitschaft von Arbeitgebern und Gewerkschaften, Kompromisse zu finden - eine gemeinsame Basis findet man am ehesten durch gemeinsame Aktionen. Beide Seiten akzeptieren als notwendige Bedingung, die wirtschaftliche Leistung zu erhöhen.“ Diese Aussage wäre in den Tagen des militanten Ökonomismus sogar für den rechten Flügel der Gewerkschaft undenkbar gewesen.

Eine weitere deutliche Akzentverschiebung zeigt sich in der Haltung der Gewerkschaften gegenüber dem Rechtssystem. Im Zuge der Schwächung der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht vertraute man stärker auf eine Festlegung der Beschäftigungsrechte auf der Basis von Gesetzen anstelle des kollektiven Drohpotentials. Ein Markstein dieser Veränderungen war die Anerkennung der gesetzlichen Mindestlöhne durch den TUC 1986. Radikaler noch war sein Versprechen von 1984, sich von dem lange geheiligten Prinzip der Singularität der Interessenvertretung (*single channel*) zu verabschieden. Bis dahin hatten sich nahezu alle britischen Gewerkschaften dagegen gewehrt, daß das Netz der betrieblichen Arbeitnehmervertreter von dem der Gewerkschaftsorganisation getrennt werden und daß dort auch nicht gewerkschaftlich Organisierte tätig sein können. Aus diesem Prinzip resultierte zuvor das Haupthindernis für die gewerkschaftliche Unterstützung der kontinentalen Modelle der „Industriellen Demokratie“. Ein Tabu war nun gebrochen worden; in seinem Bericht (1994b) über die Interessenvertretung am Arbeitsplatz hat der TUC anerkannt, daß Nichtgewerkschaftler - eine Minderheit der Belegschaft in den 70er Jahren, die heute jedoch nahezu zwei Drittel der Beschäftigten stellt - ein gesetzliches Interessenvertretungsrecht erhalten sollten. Diese Politik ist von immenser symbolischer Bedeutung und bis heute inner- wie außerhalb der Gewerkschaftsbewegung umstritten.

Die Trends in der britischen Gewerkschaftsideologie waren gekennzeichnet durch ein unsicheres und angreifbares Auf und Ab. Deutlich wurde jedoch, daß die Stabilität gewerkschaftlicher Politik entlang der Markt-Klassen-Achse durch die Erfahrungen seit 1979 erodiert ist. Der entgegengesetzte Pol des ewigen Dreiecks - verbunden mit dem Begriff der Sozialpartnerschaft - gewinnt zunehmend an Attraktivität. Die Geometrie verschiebt sich.

### **Italien: Zwischen Klasse und Gesellschaft - Vom Klassenkampf über politischen Wandel zu Mikro-Korporatismus**

Ideologische Identitäten waren lange Zeit ein zentrales Kennzeichen italienischer Gewerkschaftspolitik. In Ermangelung signifikanter Macht auf dem Arbeitsmarkt in den Jahrzehnten des Wiederaufbaus nach dem Krieg (und dem Faschismus) nutzten die Gewerkschaften politische Pläne und Perspektiven zur Bildung ihrer organisationalen Identität. Innerhalb eines Umfeldes politischer Verpflichtungen und Konflikte dominierte die Achse zwischen Klasse und Gesellschaft die gewerkschaftlichen Debatten und Aktionen.

In der kurzen Zeit nationaler Einheit in der Nachkriegszeit entstand die CGIL (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*) als Dachverband, der alle wesentlichen demokratischen Strömungen umfaßte. Aber der kalte Krieg führte eine Dreiteilung herbei: die Christdemokraten formierten sich als CISL (*Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori*) und die rechtsgerichteten Sozialisten und Republikaner lösten sich als UIL ab (*Unione Italiana del Lavoro*). Die in der CGIL verbleibenden Personen waren schließlich meist Kommunisten.



Eine unmittelbare Folge davon ist, daß jede dieser Vereinigungen einem der drei zuvor beschriebenen Modelle zugeordnet werden kann. Die CGIL, die die bei weitem höchste Mitgliederzahl aufweist, ist offensichtlich mit der oppositionellen kommunistischen Partei (PCI) verbunden und verfolgt eine Ideologie des militanten Klassenkampfes. Ökonomische Forderungen stellen eher Referenzpunkte für kollektive Mobilisierung als Elemente einer „realistischen“ Verhandlungsagenda dar. Die zweite wesentliche Vereinigung, CISL, ist eng verknüpft mit der Regierungspartei und sympathisiert politisch mit vielen der führenden Unternehmer. Sie identifiziert sich mit der Rolle der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen durch Stärkung ihrer organisatorischen Integration in die Gesellschaft und unterstützt insofern die soziale und politische Ordnung. „Im wirtschaftlichen Bereich ... betont sie die Notwendigkeit steigender Produktivität und Produktion, wirtschaftlicher Stabilität und eines angemessenen Verhältnisses zwischen der Lohnentwicklung und diesen Faktoren“ (Horowitz 1963: 232). Die UIL, die bedeutend weniger Mitglieder hat, behauptet für sich politische Unabhängigkeit und steht somit dem Modell der wirtschaftsfreundlichen Gewerkschaftspolitik sehr nahe.

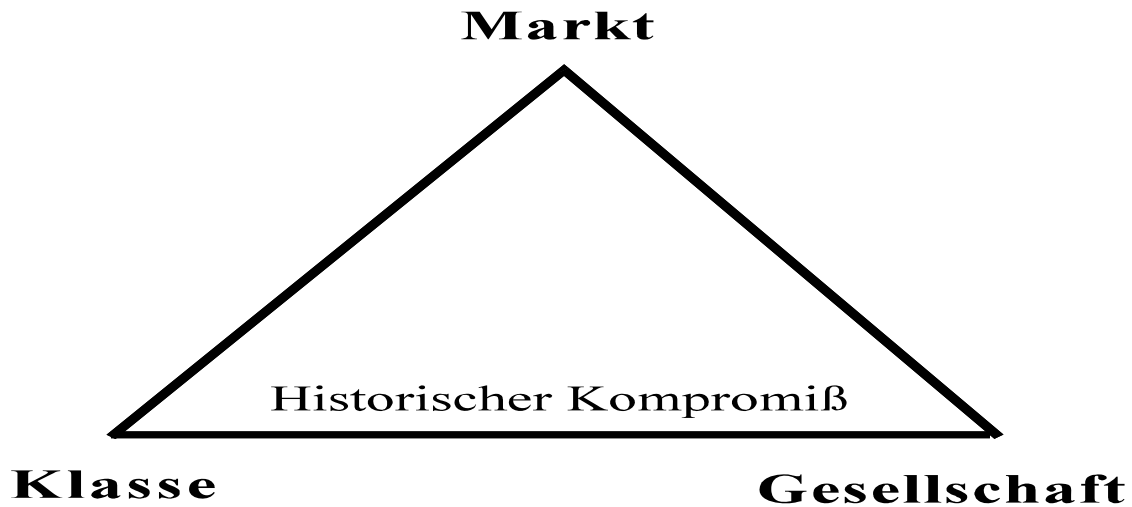
In der Praxis verschwammen die Grenzen, als die CISL versuchte, ihre Unabhängigkeit von den Arbeitgebern und der Regierung zu demonstrieren, und als die CGIL - von einem starken Rückgang der Mitgliederzahlen betroffen - versuchte, Glaubwürdigkeit als Verteidiger der unmittelbaren ökonomischen Interessen der Arbeiter zu gewinnen. Ideologie und Praxis trennten sich während dreier grundlegender Prozesse. Im ersten Prozeß, der Mitte der 50er Jahre einsetzte, verfolgten die beiden wesentlichen Vereinigungen einen eher pragmatischen Ansatz industrieller Beziehungen. Die zweite Phase war begleitet von einem Durchbruch der Unzufriedenheit und einer Kampfbereitschaft auf Betriebsebene, die ihren Höhepunkt im „heißen Herbst“ 1969 erreichte. Die Konflikteskalation und die Entstehung neuer Institutionen der kollektiven Arbeitnehmervertretung sind kaum auf die Initiative der nationalen Vereinigungen zurückzuführen; aber die Gewerkschaften wurden auf der Welle organisatorischer Veränderungen mitgetragen und fanden sich selbst in mächtige ökonomische Akteure verwandelt. Die Zunahme der Mitgliederzahlen verstärkte sich noch durch die Novellierung der Vertretungsrechte im „Arbeitsstatut“ von 1970, mit dem der Staat die neuen Vertretungsstrukturen festschrieb. In der Folge versuchten die Gewerkschaften - wie es so oft auch in anderen Ländern zu Zeiten der wachsenden Kampfbereitschaft zu beobachten war - ihre neugewonnene Stärke durch Übernahme einer Ordnungs- und Disziplinierungsfunktion zu konsolidieren. Die Arbeitsplatzvertretungen an der Basis, die im heißen Herbst entstanden waren, wurden den gewerkschaftseigenen Strukturen angepaßt - ein Prozeß, der durch die (Wieder-) Annäherung der drei Dachverbände 1972 im Rahmen der Rezentralisierung erleichtert wurde. „War das gewünschte Gleichgewicht im System industrieller Beziehungen einmal erreicht, zielten die Gewerkschaften darauf ab, neue Spielregeln festzulegen. ... Das ‘verantwortungsbewußte’ Verhalten der Gewerkschaften war dadurch gekennzeichnet, sicherzustellen, daß die Forderungen und Konflikte nicht das Akzeptanzniveau des Managements überschritten“ (Regalia et al. 1978: 117).

Die dritte Phase der Umorientierung konzentrierte sich auf nationale Politiken und die Makroökonomie und erhielt einen wesentlichen Anstoß durch die Politik der „historischen Zugeständnisse“, die sich die PCI unter Berlinguer 1973 zu eigen machte. Die ausdrückliche Verschiebung von einem revolutionären zu einem reformistischen Programm reflektiert den Glauben - bestärkt durch die Machtübernahme von Allende in Chile -, daß die Mobilisierung der Arbeiterklasse allein keine sozialistische Transformation in einem Land wie Italien bewirken, aber möglicherweise einen reaktionären (neo-faschistischen) Spielraum eröffnen kann. „Mit dem historischen Kompromiß beabsichtigte man, sich sowohl den politischen Gefahren als auch den Chancen zu stellen, die aus dem heißen Herbst erwachsen sind“ (Golden 1988: 61). Indem man eine Allianz nicht nur mit anderen linksgerichteten Parteien, sondern auch mit den Christdemokraten (oder zumindest mit deren „progressiven“ Vertretern) anbot, hat die PCI möglicherweise die italienische Demokratie gesichert, ihre eigene politische Isolation (die „Öffnung nach links“ in der nationalen Politik, die in den 60er Jahren begonnen hatte) beendet und gleichzeitig die Regierungspolitik in Richtung eines sozialen Programms, das Vorteile für die Arbeitnehmer schuf, beeinflußt. Obwohl die PCI niemals ihr Ziel des formalen Zugangs zur Macht erreichte, war es ihr in der Zeit von 1976 bis 1979 möglich, im Tausch gegen ihre Unterstützung der Regierung der „Nationalen Solidarität“, den Vorsitz in einer Reihe wichtiger parlamentarischer Ausschüsse zu erlangen.

Dieses sozio-politische Vorhaben erhielt eine ökonomische Dimension, als der Zusammenbruch der Weltwirtschaft mit der eskalierenden Krise in der italienischen Wirtschaft (sicherlich erschwert durch die kollektivvertraglichen Vereinbarungen der neuen, wiedererstarkten Gewerkschaftsbewegung) zusammentraf. Die Inflation erreichte eines der höchsten Niveaus in Europa, die Arbeitslosigkeit stieg und der kontinuierliche Wettbewerbsverlust der Exporte war besorgniserregend. Alle drei Vereinigungen - wobei die CGIL sich die neue Haltung der PCI zu eigen machte - akzeptierten die Notwendigkeit der Rücknahme erzielter Vereinbarungen und versuchten, deren Kompensation über die staatliche Fiskal- und Sozialpolitik durch einen Prozeß des „politischen Tauschs“ zu erzielen.

In den 70er Jahren sahen sich die italienischen Gewerkschaften veranlaßt, ihre Prioritäten neu zu setzen. Der Begriff der „freien Kollektivverhandlungen“ war ohnehin niemals glaubwürdig in einem Land, in dem Beschäftigung extensiv durch Gesetze geregelt und wo die Regierung der wichtigste Akteur in den industriellen Beziehungen ist (und gleichzeitig einer der größten Arbeitgeber). Das radikal-oppositionelle Modell bot - wenigstens aus der Sicht der Mehrheit der PCI- und der CGIL-Führung - keine adäquate Antwort auf die Probleme in der italienischen Gesellschaft. Sie betonten die Notwendigkeit der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, einer Verantwortung, die die Interessen der Arbeiterklasse vertritt. Das Modell der sozialen Integration, das von der CISL propagiert wurde, schien sich zu bewähren, jedoch in einer neuen radikalen Dimension. Die Ideologie der italienischen Gewerkschaftspolitik führte zu einer neuen Synthese auf der Achse zwischen Klasse und Gesellschaft.

Abb. 3: Italien - Zwischen Klasse und Gesellschaft



Seit Ende der 70er Jahre sind die italienischen industriellen Beziehungen und Gewerkschaftspolitiken komplexen Veränderungen unterworfen, deren Charakter und Bedeutung umstritten bleibt. Sie führten zur Unterhöhnung der neuen ideologischen Synthese bereits kurz nach ihrer Entstehung. Die Gewerkschaften trafen in Italien wie auch im übrigen Europa auf widrige Bedingungen: hohe Arbeitslosigkeit, intensivierter Wettbewerbsdruck im privaten Sektor, Anstrengungen der Regierung, den öffentlichen Bereich ökonomischer zu gestalten, Neustrukturierung der Beschäftigung weg von den traditionellen Bollwerken der Gewerkschaften, Managementinitiativen, die darauf abzielten, die Produktion zu reorganisieren und die Beschäftigungsbeziehungen neu zu formieren. Die Verbindung all dieser Veränderungen führte zum Kollaps des traditionellen politischen Systems, er war eine Konsequenz des Zusammenbruchs des Kommunismus in Osteuropa und eine Folge der Korruptionsskandale im eigenen Land. 1991 beendete die PCI ihre Metamorphose in eine demokratisch linksgerichtete Partei (PDS), dies führte zum entscheidenden Bruch mit dem militanten linken Flügel. Sowohl die Christdemokraten als auch die Sozialisten erlitten erhebliche Verluste bei den Wahlen 1992 und geradezu eine Katastrophe 1994. Die Sozialisten hatten zu diesem Zeitpunkt ihre Identität neu festgelegt, indem sie den optimistischen Namen einer Volkspartei annahmen (PPI). In der Konsequenz wurden die traditionellen Parteiverbindungen der drei großen Gewerkschaften entweder wieder aufgehoben, oder sie sind transformiert worden.

In den 80er Jahren wurden die Verhandlungsergebnisse im Rahmen der Einkommenspolitik zum größten Problem für die Gewerkschaften (Baglioni 1987). Die Grundlage für die ideologische und politische Gewerkschaftsorientierung zwischen Klasse und Gesellschaft war die Erzielbarkeit positiver Kooperationsrenten im Austausch gegen Einkommenszugeständnisse zum Zwecke der Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit der italienischen Wirtschaft. In den 80er Jahren spitzte sich die Lage jedoch derart zu, daß die Gewerkschaften bestenfalls darauf hoffen konnten, die Geschwindigkeit und Stärke der Erosion der Errungenschaften der vorhergehenden Jahrzehnte abzuschwächen. Zentraler Punkt der Auseinandersetzung war die *scala*

*mobile* (ein System der Lohnindexierung), welches zur Hälfte die Höhe der Einkommen der Arbeitnehmer bestimmte und eine starke Lohnnivellierung bewirkte. Unter dem Druck von Regierung und Arbeitgebern wurde es zunehmend eingeschränkt und schließlich aufgehoben.

Die zunehmende Spannung zwischen Klassen- und gesellschaftlichen Interessen traf die CGIL besonders hart. Sie bewegte sich in ihren Äußerungen von einer formalen Bereitschaft zur Zurückhaltung zwischen 1984 und 1985 zum Protest gegen die Regierungspolitik und kehrte danach zu einer stillschweigenden Kooperation zurück. Auf einem nationalen Kongreß 1991 zum Thema „*Strategia dei Dritti: Etica della Solidarietà*“ (CGIL 1991) bekannte sie sich zu einer post-kommunistischen Identität und vertrat die Ansicht (in den Worten eines Anhängers der Reform), „daß die Gewerkschaften die Möglichkeit haben, durch eine aktive Kooperation mit dem Management zum Restrukturierungsprozeß beizutragen und dadurch den Trend zur Demokratisierung auf Betriebsebene zu forcieren“ (Sabbatini 1992: 21). Ein Jahr später unterschrieb die CGIL-Führung ein neues trilaterales Übereinkommen zur Lohnkontrolle.

Der Rückzug von der Ideologie des Klassenkampfes führte zu einer traumatischen Teilung innerhalb der CGIL. Der heiße Herbst hatte eine Generation lokaler Aktivisten und Führungspersonen entstehen lassen, besonders in der Vereinigung der Metallarbeiter, die man als Erben einer stark an den Syndikalismus des 19. Jahrhunderts angelehnten Ideologie bezeichnet könnte (Golden 1988: 91), einige unter ihnen waren leidenschaftliche Gegner der Politik der Aussöhnung. „Unser Ziel heute wie in der Zukunft ... ist es, die klassenkämpferische Natur der italienischen Gewerkschaft zu verteidigen“ sagte ein Aktivist (Mershon 1989: 218). Die organisatorische Trennung zwischen Links und Rechts in der PCI (die Linke gründete eine ganz neue Partei (*Rifondazione Comunista*)) bewirkte, wenn überhaupt irgend etwas, die Vereinigung der Vertreter der Tradition des Klassenkampfes - was sich insbesondere in deren Widerstand gegen das Stillhalteabkommen 1992 zeigte.

Der Zusammenbruch der alten politischen Ordnung vermehrte die Probleme der politischen Einflußnahme durch die Gewerkschaften. Es ist unklar, inwieweit eine Strategie der Kompromisse zwischen den Klassen unter den neuen Rahmenbedingungen der Politik in Italien Bestand haben kann. Die Spar-Politik der Regierung Berlusconi provozierte 1994 zwei Generalstreiks; die rechtsgerichtete Regierung brach zusammen, bevor klar wurde, ob sie eine stabilere Beziehung zu den Gewerkschaften haben wollte und erreichen konnte. Ein neues, möglicherweise stärkeres politisches Rechtsbündnis würde möglicherweise dazu beitragen, daß die italienischen Gewerkschaften zu einer expliziteren Betonung der Klasseninteressen zurückkehren.

Während die dialektischen Widersprüche von Klasse und Gesellschaft zunahmen, erhöhten sich auch die wettbewerblichen Zwänge, denen die italienische Wirtschaft ausgesetzt war. In den 70er Jahren veränderten die Ideologien sowohl des Klassenkampfes als auch der sozialen Integration die Wirkungsmöglichkeiten der Marktkräfte auf die Beschäftigung: egalitäre Prinzipien wurden institutionalisiert durch das Konzept eines gleichmäßigen Wachstums, welches die *scala mobile* um-

faßte. Der Anstieg der unkoordinierten Kampfbereitschaft in den 80er Jahren, die durch *Cobas* - an der Basis und teilweise in Opposition zu den Hauptvereinigungen stehenden Komitees - koordiniert wurde, war zum Teil ein Zeichen des Drucks höherqualifizierter Arbeitnehmer, die Einkommensunterschiede zu vergrößern. Die Arbeitgeber widersetzten sich dem zentralisierten Egalitarismus ebenfalls, sie strebten flexiblere Entgeltsysteme an, die die spezifischen Kenntnisse und individuellen Leistungsunterschiede berücksichtigten konnten. Dies wurde in den 80er Jahren durch eine grundlegende Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen ermöglicht, womit die Arbeitgeber zur treibenden Kraft der Erneuerung der industriellen Beziehungen wurden. Auf der Ebene der betrieblichen Gewerkschaftspolitik in Italien - wie in Großbritannien - kann man einen Trend vom Widerstand zu einem „neuen Realismus“ ausmachen. Der bekannteste Fall von Widerstand ist der bei Fiat 1980, als die Gewerkschaftsvertreter auf Betriebsebene einen 35-Tage-Streik gegen Entlassungen führten, obwohl von den Gewerkschaftsoffiziellen Druck hin zu einem Kompromiß ausgeübt wurde. Diese Erkenntnis der Möglichkeit der Niederlage der Zentralinstanz gegenüber den Komitees führte in der Folge an anderen Stellen zu größerer Vorsicht. Der rechtliche Schutz der Arbeitnehmervertreter gab den Unternehmen einen starken Anreiz, Verhandlungen und Zustimmung auf der Betriebsebene zu suchen, und das erzeugte einen Ansatz, der auf „pragmatischem Eklektizismus“ (Regini 1992: 41) basiert. Die Unterhändler der Gewerkschaften auf Betriebsebene antworteten umgekehrt ebenso häufig pragmatisch und opportunistisch (Mershon 1990). Das Ergebnis war in vielen Fällen ein Prozeß, der als Mikro-Korporatismus oder Zusammenwirken auf Mikroebene bezeichnet werden kann. Dies führte häufig zu einer zunehmenden organisatorischen Flexibilität und vergrößerten Entscheidungsspielräumen für das Management. Die Fähigkeit der Gewerkschaften, ihre organisatorische Koordination bzw. die ideologische Führerschaft landesweit zu bewahren, ist in dem Maße geschwächt worden (Locke 1992), wie die dezentralisierten industriellen Beziehungen sich stärker an der Marktsituation der einzelnen Unternehmen orientierten.

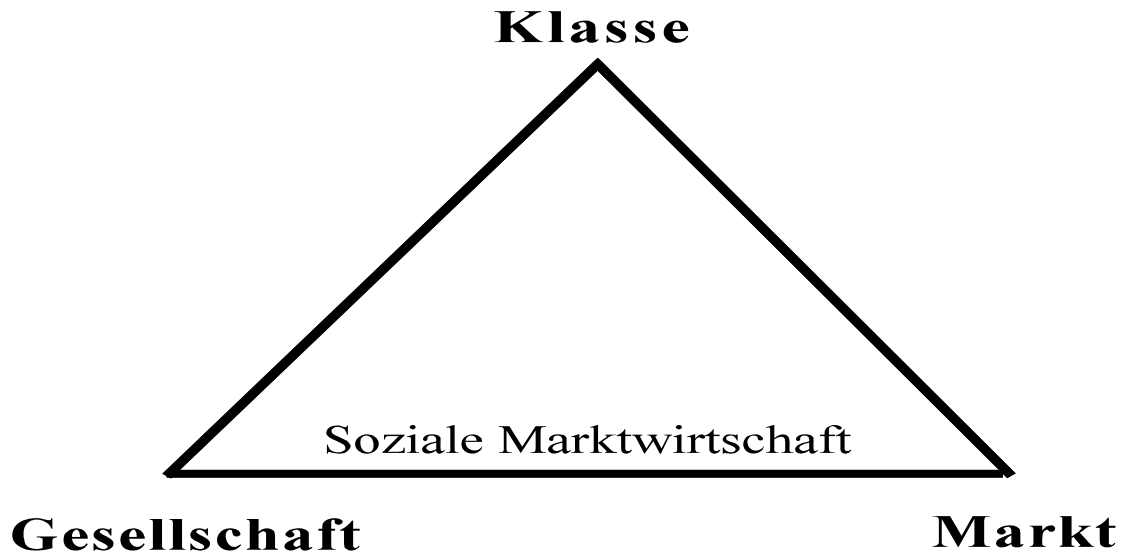
Das ideologische Schwert der italienischen Gewerkschaftspolitik wurde durch sein Zusammentreffen mit den harten Realitäten in den 80er und 90er Jahren stumpf. Marktgegebenheiten wurden zu einem Bezugspunkt für die Position aller wichtigen Gewerkschaften. Beim Versuch, abgrenzende Philosophien der drei Hauptvereinigungen zu definieren, identifizierte Accomero (1992: 37) die CGIL als Verteidigerin der Arbeiterrechte, die CISL verband er mit dem Streben nach sozialer Solidarität, die UL mit der Vertretung der Arbeiter als Bürger. Man kann dies kaum als wesentliche Unterscheidungspunkte bezeichnen. Sollten Arbeitgeber und Regierung in Zukunft keine Notwendigkeit sehen, die Gewerkschaften in den Prozeß des sozialen und ökonomischen Wandels zu integrieren, ist nicht sicher, ob sie von sich aus die ideologischen Ressourcen besitzen, Widerstand zu mobilisieren.

**Bundesrepublik Deutschland: Zwischen Gesellschaft und Markt - Vom Produktivismus über Humanisierung zu Verhandlungszugeständnissen**

Die deutschen Gewerkschaften wurden in den 40er Jahren mit dem Ziel wieder aufgebaut, frühere ideologischen Teilungen, die die Arbeiterbewegung in der Weimarer Republik erheblich geschwächt hatten, zu überwinden. Die praktische Bedeutung des Prinzips der Einheitsgewerkschaft für die Sozialdemokraten, die den neuen Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und seine 16 Industriegewerkschaften leiteten, war zweifach. Erstens sollte sie eine zu enge formale Identifikation mit der Sozialdemokratischen Partei (SPD) ebenso wie einen Bruch mit der christdemokratischen Minderheit unter ihren Mitgliedern und Aktivisten vermeiden. Außerdem konnte sie zweitens auch nicht die stark linkssozialistischen oder kommunistischen Sympathien einer ganzen Reihe militanter Mitglieder ignorieren. Und genau dies spiegelte sich in dem relativ radikalen - zur Reorganisation von Wirtschaft und Gesellschaft aufrufenden - Programm wider, das in der Gründungsversammlung verabschiedet wurde. Die tariflichen und politischen Niederlagen, die die Arbeiterbewegung in den 50er Jahren erlitt, machten es leichter, die Linke an den Rand zu drücken. Nach dem Godesberger Programm von 1959, in dem die SPD ihre formale Zustimmung zur Vergesellschaftung der Industrie fallenließ und die kapitalistische Marktwirtschaft akzeptierte, revidierte der DGB sein eigenes Programm vier Jahre später in ähnlicher Weise.

Die führenden Christdemokraten in Deutschland verfolgten das Konzept der „Sozialen Marktwirtschaft“. Dieser Begriff läßt verschiedene Interpretationen zu. Für die einen war er gleichbedeutend mit der Idee des gesteuerten Kapitalismus: die Marktkräfte sollten sich generell durchsetzen, aber durch Koordination und Regulation zu größerer ökonomischer Effizienz führen. Ein alternatives Verständnis betont die Notwendigkeit eines Gleichgewichts zwischen Marktautonomie und staatlichen Eingriffen - zwischen dem Streben der Unternehmer nach Profit und dem Recht der Arbeitskräfte auf Würde und Wohlergehen. Die zweite Interpretation, die sowohl der Auffassung der Sozialdemokraten als auch der des sozialistischen Flügels der Christdemokraten entsprach, kann als neu aufkommende Ideologie der meisten deutschen Gewerkschaften in der Nachkriegszeit gesehen werden. Der Referenzpunkt war also die Achse zwischen Markt und Gesellschaft.

Abb. 4: Deutschland - Zwischen Gesellschaft und Markt



Diese Orientierung wurde institutionell durch das für Deutschland charakteristische „Duale System“ in den industriellen Beziehungen unterstützt. Die Gewerkschaften haben das gesetzlich verankerte Recht, allein die Arbeitnehmerinteressen in Verhandlungen mit den Arbeitgebern zu vertreten, und das Prinzip der Tarifautonomie bekam, wie in Großbritannien, einen akzeptierten und institutionell abgesicherten Platz, was später jegliche formelle Einkommenspolitik ausschloß. In einem System zentralisierter (obwohl formal regionenbezogener) industrieweiter Verhandlungen kam der Gewerkschaft der Metallarbeiter IG Metall (die ca. ein Drittel der DGB-Mitglieder vertritt) normalerweise die Lohnführerschaft zu. Sie hatte das Geschick und die Fähigkeit zu erkennen, was der Markt vertragen kann: welche Forderung die Metallarbeiter jeweils stellen sollten, ohne daß die Wettbewerbsfähigkeit am Exportmarkt gefährdet wurde. Eine „umfassende“ Organisationsstruktur verpflichtete die Verhandlungsführer der Gewerkschaften, die makroökonomischen Folgen ihrer Forderungen mitzuberücksichtigen: Dies unterstützte eine „Mäßigung bei Lohnverhandlungen im eigenen Interesse“ (Streeck 1994: 124).

Die zweite institutionelle Säule der „Sozialen Marktwirtschaft“ besteht in der Einrichtung der Betriebsräte. Betriebsräte besitzen bestimmte gesetzlich verankerte Rechte, um die Interessen der Arbeitnehmer auf Betriebs- und Unternehmensebene zu vertreten (dazu gehört die Mitbestimmung über einige Aspekte der Beschäftigung). Aber sie dürfen weder in die Gegenstandsbereiche der Kollektivverhandlungen eindringen noch kollektiven Druck auf den Arbeitgeber ausüben. Das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit innerhalb der juristisch einschränkenden Betriebsverfassung mag in der Realität nicht immer verwirklicht sein; und sicherlich geht die Vorstellung des dualen Systems von getrennten Bereichen für Gewerkschaften und Betriebsräte oft an der Realität einer engen Zusammenarbeit und Abhängigkeit der beiden Gruppen vorbei, dennoch ist es wichtig, auf das Ausmaß hinzuweisen, in dem die Handlungen der Betriebsräte komplementär zu den Lohnverhandlungen der Gewerkschaften sind, um unter dem Strich ein positives Ergebnis auf Unternehmensebene zu erzielen (Thelen 1991).

Das integrative Element des deutschen Nachkriegssystems könnte man als „Produktivismus“ bezeichnen. Wie Streeck regelmäßig betont, bedingt das Ausmaß des Beschäftigungsschutzes (Verrechtlichung des Arbeitsmarktes), der durch das individuelle Arbeitsrecht und die Rechte der Betriebsräte im Hinblick auf Einstellung und Entlassung von Personal sichergestellt wird, günstige Rahmenbedingungen für eine interne Flexibilität der Personalanpassungen bei Reorganisation und Innovation der Arbeitsbedingungen. (Im Gegensatz dazu stellt er fest, daß die bei weitem geringere Arbeitsplatzsicherheit in Großbritannien eine restriktivere kollektive Orientierung zur Folge hatte: Inflexibilität an den internen Arbeitsmärkten wurde durch Flexibilität am externen Markt kompensiert.) Windolf kommt zu dem Schluß, daß innerhalb der institutionellen Struktur Deutschlands die Gewerkschaftsvertreter im Betrieb (durch die Betriebsräte) ermuntert wurden, „Produktivitäts-Koalitionen“ zu suchen, wobei die „Kooperation mit dem Management und die Zustimmung zu den zentralen Unternehmenszielen getauscht wurden gegen mehr Arbeitsplatzsicherheit und Beteiligung an strategischen Entscheidungsprozessen“. Das Konzept, so fügt er hinzu, „läßt die Ideologie der Gemeinschaft wieder aufleben, die von den Unternehmern in vielen Ländern in Reaktion auf die radikale Marxistische Ideologie zwischen den Weltkriegen propagiert wurde“ (1989: 3). Erwiesenermaßen steht die Idee der Gemeinschaft in enger Beziehung zu dem Verständnis der Gewerkschaften von Sozialer Marktwirtschaft. Übereinstimmend wurde der Produktivismus im weiteren Sinne als die Basis des ökonomischen Erfolgs der deutschen Wirtschaft betrachtet, der durch qualifizierte Arbeit sowie hohe Qualität und Leistung ermöglicht wurde und von dem die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ihren Anteil am Erfolg beziehen können. Für viele Gewerkschaftler in Deutschland war dies explizit ihr ideologischer Bezugspunkt; sogar diejenigen, die eher oppositionelle Sichtweisen vertraten - den Gegensatz von Klasse und Sozialer Marktwirtschaft betonten - schienen stets implizit den Produktivismus anzuerkennen. Infolgedessen waren die Gewerkschaften sowohl Garanten als auch Begünstigte des deutschen „Wirtschaftswunders“. „Der ‘keynesianische Kompromiß’, nach dem Wachstum, Vollbeschäftigung und Preisstabilität gesichert wird durch die staatliche Wirtschaftspolitik, legte die Grundlage für die Industriegewerkschaften und deren erfolgreiche Tarifpolitik“ (Schauer 1994: 120).

In den letzten zwei Jahrzehnten ist die übereinstimmende Basis des Produktivismus rissig geworden. Deutsche Gewerkschaftler sahen sich, wie in vielen anderen Ländern auch, in den frühen 70er Jahren einem zunehmenden Druck ausgesetzt. Ein Kritikpunkt war das Argument, daß „Produktivitäts-Koalitionen“ verschiedene Arbeitnehmergruppen nicht berücksichtigen: Frauen, Gastarbeiter, Geringqualifizierte. Ein anderer war, daß auch die, die berücksichtigt wurden, nach mehr als Arbeitsplatzsicherheit und steigenden Einkommen strebten. Die Generation, die die harten Zeiten vor dem deutschen „Wirtschaftswunder“ nicht erlebt hatte, war geneigt, das Erreichte als selbstverständlich zu betrachten. Die Qualität der Arbeit selbst und die Fähigkeit, direkten Einfluß über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz auszuüben, wurden Gegenstände gewerkschaftlicher Diskussionen. Der Optimismus bezüglich der technologischen Entwicklung wurde ebenfalls in Frage gestellt: neue Technologien können



Arbeitsplätze bei gleichzeitig ansteigendem Output vernichten und dequalifizieren häufig diejenigen, die ihren Arbeitsplatz behalten.

Die Forderungen nach betriebsnaher Dezentralisierung aus dem linken Flügel konnten sich nicht gegen die hauptamtlichen Gewerkschaftsführer durchsetzen, aber die Debatte hatte einige wichtige Konsequenzen. In einer etwas verwässerten Form wurde das Konzept der „Humanisierung der Arbeit“ in den 70er Jahren auf die Tagesordnung gesetzt. Die IG Metall brachte diesen Begriff auf und erwirkte 1973 durchgreifende Neuerungen in der Arbeitsorganisation und den Arbeitsbedingungen, die in einem für die Folgezeit grundlegenden Tarifvertrag (bekannt als LRTV II) in Nord-Württemberg/Nord-Baden festgelegt wurden. Die SPD-Regierung konnte ebenfalls überzeugt werden, Initiativen zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens zu unterstützen (Thelen 1991: 186-92).

Die erfolgreiche Humanisierung hinterließ ihre Spuren als das ökonomische und politische Klima in den 80er Jahren rauher wurde. Da die deutsche Wirtschaft noch besser dand als die der meisten anderen europäischen Länder und die Regierung Kohl den Gewerkschaften weniger ablehnend gegenüberstand als die Konservativen anderswo, war die durch gewerkschaftliche Aktivität verbesserte materielle Lage der Arbeitnehmer ein Fundament, auf dem sie ihre Erfolge verteidigen konnte. Rationalisierung und technologischer Wandel wurden nun ausdrücklich als Chance und nicht mehr als Gefahr verstanden.

Der Auslöser der Krise waren die Verschlechterungen am Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquote am Anfang der 70er Jahre betrug lediglich ein Prozent; diese Zahl stieg auf nahezu fünf Prozent in der Mitte der 70er Jahre; und nach einigen Jahren leichter Verbesserung erreichte sie 1983 mehr als neun Prozent. Die Antwort der Gewerkschaften war, angeführt durch die IG Metall, die bestrebt war, die Ideen der Humanisierung mit denen der Arbeitsplatzsicherung und -schaffung durch die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zu verbinden, die 35-Stunden-Woche. Die erste wesentliche Anstrengung in dieser Richtung wurde 1978 in der Stahlindustrie (wo die Arbeitsplatzverluste sehr groß waren) unternommen. Obwohl die Streiks damals nicht zum Zusammenbruch der Front der Arbeitgeber führten, erreichten sie doch andere Ziele. 1983 wurde die Forderung nach der 35-Stunden-Woche in der Metallindustrie wieder aufgenommen, es kam zu einem langwierigen Streik, der im folgenden Jahr in einem Kompromiß endete. Man erzielte in aufeinanderfolgenden Verhandlungsrunden Übereinkünfte, die stufenweise zur 35-Stunden-Woche führten, aber im Gegenzug den Arbeitgebern größere Flexibilität in der Organisation der Arbeitszeit erlaubten.

Die Bedeutung der Arbeitszeitkampagne für die Entwicklung der deutschen Gewerkschaftsideologie ist vielschichtig. Das Prinzip der Sozialen Marktwirtschaft war in einer Zeit des ökonomischen Fortschritts, in der nahezu Vollbeschäftigung herrschte, etabliert worden: soziale Ideale und das Wirken der Marktkräfte erschienen in der Tat kompatibel, wenn nicht sogar komplementär. Zunehmende Arbeitslosigkeit in den 70er Jahren und ein aggressiveres Bestehen der Arbeitgeber auf Flexibilität in der Organisation der Arbeit erforderten eine neue Gesellschafts-Markt-Synthese. (In

der Politik führte die wachsende Betonung des Marktliberalismus innerhalb der Freien Demokraten - dem Koalitionspartner der sozialdemokratischen Regierung - dazu, daß diese 1982 die Seite wechselten und zum Beginn der Ära Kohl beitrugen: ein symbolischer Ausdruck der Spannungen innerhalb der Sozialen Marktwirtschaft.) In diesem Zusammenhang können die aufkommenden, eher radikalen Gewerkschaftspolitiken auf zwei verschiedene Arten interpretiert werden: entweder als Forderung nach einer Erneuerung der Sozialen Marktwirtschaft; oder als eine Rückbesinnung darauf, daß die zwei Prinzipien Gesellschaft und Markt nicht miteinander vereinbar sind und daß Gewerkschaften den Markt zugunsten eines eher traditionellen Verständnisses von Sozialisierung ablehnen sollten.

Die IG Metall schien recht unentschlossen gegenüber dieser Dualität zu sein. In den 70er Jahren führte sie die „neue Beweglichkeit“ ein, in der kurze Warnstreiks (1976 vom Bundesgerichtshof zum ersten Mal als legal erklärt) dazu benutzt wurden, schon während der Tarifverhandlungen Druck auf die Arbeitgeber auszuüben. Während traditionelle Machtkämpfe weniger üblich wurden, nahm „das allgemeine Niveau der Mobilisierung in Bezug auf Lohn- und Gehaltsverhandlungen eher zu als daß es zurückging“ (Lang 1992: 24). Die gewerkschaftlichen Aussagen wurden in den 80er Jahren immer kämpferischer und 1986 wurde Franz Steinkühler - in weiten Kreisen als radikal angesehen - zum Gewerkschaftsvorsitzenden gewählt. Jedoch, Wort und Tat stimmten nicht überein, und in vielerlei Hinsicht wurde die IG Metall unter dem besonders kämpferischen Steinkühler zum Paradebeispiel für Wright Mills' klassische Charakterisierung eines Gewerkschaftsführers (1948: 9): „er organisiert Unzufriedenheit und dann sitzt er sie aus, nutzt sie aus, um so eine kontinuierliche Organisation aufrechtzuerhalten; der Gewerkschaftsführer ist ein Manager der Arbeiterunzufriedenheit“. Vielleicht war die politische Schrift „Tarifreform 2000“ (IG Metall 1991) - die sich auch auf die früheren Themen der Humanisierung bezog - die letzte Blüte eines innovativen strategischen Radikalismus in den 80er Jahren. Dieses ehrgeizige Programm, das Prinzipien der Arbeitsplatzgleichheit und Demokratie im Rahmen von Tarifverträgen umfaßte, wurde erst aufgrund des Drucks durch die Wiedervereinigung und die Verschlechterung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit verabschiedet.

Das augenblickliche Dilemma der deutschen Gewerkschaftsbewegung reflektiert die Widersprüchlichkeit von verantwortungsvoller Kollektivverhandlung im Kontext von Rezession und zunehmendem globalen Wettbewerb (und mit der Ankündigung der Bundesbank, daß inflationäre Lohnabschlüsse mit einer straffen Geldmengenzpolitik bestraft werden). Verschiedene Lohnabschlüsse in den 80er Jahren vereinbarten Lohnsteigerungen unterhalb der Inflationsrate. Der Druck zum Entgegenkommen in Verhandlungen hat sich sogar noch verschärft, der Verhandlungsspielraum wurde kleiner. (In der Folge war die Notwendigkeit, größere Kampfbereitschaft und Effektivität nach den Zugeständnissen in den vorangegangenen Verhandlungsrunden zu zeigen, ein Anstoß für den Konflikt 1984).

Eine Antwort war, wieder auf die Betonung des Klassenaspekts zurückzugreifen, während man sich noch um einen Kompromiß im Rahmen der marktwirtschaftli-

chen Ideologie bemühte. Nach dem Rücktritt Steinkühlers wegen unlauterer Aktien-geschäfte 1993 stand sein Nachfolger, Klaus Zwickel, unter großem Druck, einen Ruf als kämpferischer Gewerkschaftler für die Sache der Arbeitnehmer zu erlangen. Der objektiv vorhandene Zwang zu Zugeständnissen in Verhandlungen wurde durch die Kosten der deutschen Wiedervereinigung und die wachsenden Befürchtungen um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie intensiviert - dieser Faktor scheint das Verhandlungsklima weiterhin zu dominieren. Ein wichtiges Beispiel dafür ist der Tarifvertrag zwischen der IG Metall und der Volkswagen-AG von Ende 1993, kurz nach der Wahl Zwickels, der es Volkswagen erlaubte, die wöchentlichen Löhne im Gegenzug für Arbeitsplatzgarantien und eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren.

Dieser Kompromiß wurde unter Umständen akzeptiert, die man als Nötigung bezeichnen könnte - und mag als eine einfallsreiche Antwort auf das, was von einem wichtigen Arbeitgeber als vorübergehende Schwäche der Gewerkschaft betrachtet wurde, anzusehen sein. Aber er widerspricht auch dem Interesse der Arbeitgeber an der Aufrechterhaltung von Mindeststandards, die die Industrie als Gesamtheit betreffen. Das Standhalten gegen Betriebsegoismus war in der Zeit vehementen Verteilungskämpfe in Verbindung mit den lautstarken Forderungen nach Dezentralisierung der ostdeutschen Unternehmer und den wirtschaftlichen Schwierigkeiten vieler Klein- und Mittelunternehmen in ganz Deutschland besonders wichtig. Obwohl der Volkswagen-Tarifabschluß in theoretischer Hinsicht keinen Präzedenzfall schaffen sollte, war er Richtschnur für industrieweite Vereinbarungen im Frühjahr 1994 - einer Zeit intensiver Streikvorbereitungen. Es handelte sich um eine Vereinbarung, die Unternehmen größere Flexibilität innerhalb des Kontextes allgemeiner Lohnbegrenzungen erlaubte. Als „eine Vereinbarung für Arbeitsplätze“ wurde sie von Zwickel bezeichnet.

Im Vorfeld der Verhandlungsrunden von 1995 wurde „das Prinzip der arbeitsplatzsichernden Lohnzurückhaltung“ von den Arbeitgeberorganisationen begeistert aufgenommen. Einige andere Gewerkschaften tendierten im Gegensatz zu den Metallarbeitern stärker in Richtung der Zugeständnisse von 1994; so akzeptierte z.B. die IG Chemie (die bekannteste der rechtsgerichteten Vereinigungen des DGB) reduzierte Lohnsätze für neueingestellte Beschäftigte. Die neuesten Entwicklungen offenbarten das schwierige Manövrieren zwischen Kampfbereitschaft und „Verantwortung“ in Krisenzeiten. Nach ihrem diplomatischen Rückzug im vorigen Jahr konnte sich die IG Metall 1995 keine zweite Niederlage leisten (nicht zuletzt wegen anstehender Wahlen), und die Unnachgiebigkeit der Arbeitgeber garantierte praktisch einen Arbeitskampf. Nach dem Zusammenbruch der Verhandlungen ebneten demonstrative Arbeitsniederlegungen den Weg zu Streiks. Noch sind die Feindseligkeiten begrenzt („es ist leichter, einen Streik zu beginnen, als ihn zu beenden“, kommentierte Zwickel). Die Verhandlungsregion, die für die Streikaktion ausgewählt wurde, war Bayern - der Gewerkschaft zufolge die Heimat der „knallharten“ Arbeitgeber; die Zahl der betroffenen Unternehmen war gering. Gemessen an den sonst üblichen Verhandlungszeiträumen in der BRD war der Lohnkonflikt in Bayern relativ schnell beendet

und der Abschluß war ausreichend, um von den Gewerkschaften als bedeutender Sieg gefeiert zu werden.

In dem Dreieck von Gesellschaft-Markt-Klasse scheinen die deutschen Gewerkschaften heute in alle drei Richtungen gleichzeitig gehen zu wollen. Einflußreiche Stimmen drängen immer noch auf eine Angleichung von Gesellschaft und Markt. („Die Schwäche der Gewerkschaften, die sich in den Meinungsumfragen und Mitgliederzahlen offenbart, ist eine Gefahr für die Gesellschaft als ganze, eröffnet aber die Chance, eine neue Bedeutung durch konstruktive Kooperation mit der Regierung zu erlangen“, erklärte ein einflußreiches deutsches Forschungsinstitut nach den Wahlen 1994 (IDW 1994: 32).) Die immer wieder erhobene Forderung der Arbeitgeber nach Verteidigung der nationalen Wettbewerbsfähigkeit („Standort Deutschland“) stellt die Gewerkschaften vor eine Aufgabe, die der Quadratur des Kreises gleichkommt. Ringen die Gewerkschaften noch immer um die Funktion „intermediärer Organisationen“ (Müller-Jentsch 1985) zwischen ökonomischen Interessen, die nicht länger in Übereinstimmung gebracht werden können? Einige deutsche Gewerkschaftsführer haben sich, in Ablehnung monetaristischer Politiker und unnachgiebiger Arbeitgeber, zunehmend der Rhetorik des Klassenkampfes zugewandt: Thesen, die unzufriedene, militante Gewerkschafter mobilisieren und damit eine sehr starke, eigenständige Dynamik annehmen könnten. Die Klassen-Elemente, die sich in der aktuellen Gewerkschaftsideologie niederschlagen, scheinen sich um Touraines Prinzipien von Gleichheit und Gegensatz zu bewegen, allerdings ohne einen ganzheitlichen Rahmen, der eine alternative Strategie hervorbringen könnte - ein Bermudadreieck?

### **Das Ende der Ideologie?**

In dieser Diskussion sind drei verschiedene Länder verglichen worden, um die Verbindung zwischen dem, was Swenson (1989) *moral economy* und *political economy* genannt hat, herauszustellen. In allen betrachteten Gewerkschaftsbewegungen stellt man Zeichen ideologischer Desorientierung fest. Die Identifikationsachsen, die in den Nachkriegsdekaden entstanden sind, sind instabil geworden; Gewerkschaften scheinen zunehmend ins Meer unbestimmbarer Untiefen abzudriften.

Einerseits nahm jede der Bewegungen im Laufe ihrer Entwicklung einmal eine Version der Sozialdemokratie als ihre dominante Ideologie an: in Deutschland in den 50er Jahren, in Italien in den 70er Jahren und in Großbritannien in den 90er Jahren. Auch ist die Nachkriegssozialdemokratie abhängig von der Existenz - oder der Vision - eines keynesianischen Wohlfahrtsstaates. Das Scheitern des „Keynesianismus in einem Land“ (Pontusson 1992: 33) - das sich in Frankreich zu Beginn, in Schweden am Ende der 80er Jahre zeigte - hat die gewerkschaftlichen Bestrebungen nach einer alternativen ökonomischen Strategie, die Vollbeschäftigung mit progressiver Neuverteilung und nationalem Produktivitätswachstum verbinden könnte, unterlaufen. Der Zusammenbruch jeglicher Vision alternativer Wirtschaftspolitik hat die strategischen Debatten auf die am wenigsten schlechten Optionen, um den Zwängen der globalen Marktkräfte und den Prioritäten transnationalen Kapitals zu entsprechen, eingeschränkt.

Das Problem ergibt aus einer ideologischen Kluft zwischen den unterschiedlichen Adressaten, die die Gewerkschaften ansprechen müssen. Es wird allgemein geäußert (und zunehmend von Gewerkschaftspolitikern auch angenommen), daß Arbeitnehmer heute wenig Interesse an wirtschaftlichem oder sozialem Kollektivismus haben und daß die herkömmlichen Gewerkschaftsphrasen von Solidarität und Klassenbewußtsein ihre Anziehungskraft verloren haben. Gleichzeitig sind aber alle Gewerkschaftsbewegungen auf ein beträchtliches Ausmaß an aktiven Mitstreitern angewiesen, um Mitglieder zu rekrutieren, zu informieren und sich selbst zu repräsentieren; und diese Aktivisten scheinen sich sehr stark eben jenen traditionellen Gewerkschaftsideen verpflichtet zu fühlen. Ihre potentiellen Adressaten zu entfremden, bedeutet eine Bedrohung der organisatorischen Stabilität der Gewerkschaften (ebenso wie zu riskieren, daß ein Wandel innerhalb der internen demokratischen Strukturen, wo die Aktivisten überproportional vertreten sind, stattfindet). Das ist das Dilemma, dessen Lösung den Gewerkschaften in zunehmendem Maße Schwierigkeiten bereitet. Es gleicht der allgemeinen Dynamik des Managements der Unzufriedenheit: Gewerkschaften müssen mobilisieren und dann demobilisieren - versuchen mehr zu versprechen, als sie schließlich einlösen können. „Ein erfolgreicher hauptamtlicher Gewerkschafter ist einer, der sich der Wut und des Zorns der Arbeiter annimmt und die Grenzen der Solidarität kennt, einer, der ersteres nutzt und letzteres voll beansprucht“ (Swenson 1989: 14). Dies ist immer eine prekäre Aufgabe, aber in schwierigen Zeiten wird die Kluft zwischen Mobilisierungszielen und eventuellen Erfolgen immer größer. Und die Arbeitnehmer merken sich das.

Es gibt keine einfache (wissenschaftliche) Lösung. Wenn die Utopien nationenspezifisch bleiben, dann kann man in den 90er Jahren in der Tat von einem Ende der Ideologien sprechen: Gewerkschaften scheinen verurteilt, als Moderatoren wirtschaftlicher Zwänge zu handeln, indem sie die Erosion errungener Vereinbarungen auf dem Feld sozialer Wohlfahrt und Beschäftigungsregulierung zu verhindern versuchen (Mahnkopf und Altvater 1995). Gibt es eine Alternative?

Gewerkschaftliche Politik wurde bis heute im nationalen Kontext und in national bestimmten intellektuellen Traditionen geformt, aus denen die Dynamik der länderspezifischen Systeme der industriellen Beziehungen hervorging. Ein solches Korsett verstärkt den Trend in die gegenwärtige ideologische Sackgasse. Freie Kollektivverhandlungen, historische Kompromisse, soziale Marktwirtschaft: keiner dieser traditionellen Aspekte von Gewerkschaftspolitik behält viel von seiner Glaubwürdigkeit, wenn er lediglich innerhalb der jeweiligen nationalen Grenzen propagiert wird. Um einflußreiche Agenten der Beschäftigungspolitik zu bleiben, müssen Gewerkschaften ihre Utopien auf transnationaler Ebene neu definieren - während sie gleichzeitig Verständnis und Enthusiasmus für solche Ideen bei den Mitgliedern gewinnen müssen. Das Ideal eines „Sozialen Europa“ - befreit von den gegenwärtig herbeigeführten Verwirrungen und konkret und verstehbar gewandelt - könnte ein Ansatzpunkt sein.

## **Literatur**

- Accornero, A. (1992): La parabola del sindacato: ascesa e declino di una cultura. Bologna.
- Baglioni, G. (1987): Constants and Variants in Political Exchange. In: *Labour*, 1: 57-94.
- Bassett, P./Cave, A. (1993): All for One: the Future of the Unions. London.
- CGIL (1991): Strategia dei diritti: etica della solidarietà. Rome.
- Crouch, C. (1993): Industrial Relations and European State Traditions. Oxford.
- Drucker, H.M. (1979): Doctrine and Ethos in the Labour Party. London.
- Dufour, C. (1992): Introduction. In: *IRES, Syndicalismes: dynamique des relations professionnelles*. Paris: 9-32.
- Flanders, A. (1974): The Tradition of Voluntarism, In: *British Journal of Industrial Relations*, 12: 352-70.
- Fox, A. (1985): History and Heritage. London.
- Golden, M. (1988): Labor Divided: Austerity and Working-Class Politics in Contemporary Italy. Ithaca.
- Horowitz, D.L. (1963): The Italian Labor Movement. Cambridge.
- Hyman, R. (1994): Changing Trade Union Identities and Strategies. In: Hyman, R./Ferner, A. (eds.): *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: 108-39.
- Hyman, R. (1995): Changing Union Identities in Europe. In: Leisink, P./van Leemput, J./Vilrocx, J. (eds.): *Innovation or Adaptation: Trade Unions and Industrial Relations in a Changing Europe*. Aldershot.
- IDW [Institut der deutschen Wirtschaft Köln] (1994): Gewerkschaftsreport, 4/94. Köln.
- IG Metall (1991): Tarifreform 2000: ein Gestaltungsrahmen für die Industriearbeit der Zukunft. Frankfurt.
- Lang, K. (1992): A Drop or a Change in the Nature of Level of Mobilisation? In: Pumberger, K./Stützel, W. (eds.): *Strike and Structural Change: the Future of the Trade Unions' Mobilisation Capacity in Europe*. Brussels: 21-9.
- Larrain, J. (1979): The Concept of Ideology. London.
- Locke, R.M. (1992): The Demise of the National Union in Italy: Lessons for Comparative Industrial Relations Theory. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 45: 229-49.
- Lorwin, L.L. (1929): Labor and Internationalism. London.
- Mahnkopf, B./Altwater, E. (1995): Transmission Belts of Transnational Competition? Trade Unions and Collective Bargaining in the Context of European Integration. In: *European Journal of Industrial Relations*, 1: 101-17.
- Mannheim, K. (1929): Ideologie und Utopie. Bonn.
- Marx, K. (1962): Preface to A Contribution to the Critique of Political Economy (1859). In: Marx, K./Engels, F.: *Selected Works*. Vol. 1, Moscow: 361-5.
- Meacham S. (1977): A Life Apart: The English Working Class 1890-1914. London.
- Mershon, C.A. (1989): Between Workers and Union: Factory Councils in Italy. In: *Comparative Politics*: 215-35.
- Mershon, C.A. (1990): Relationships Among Union Actors after the Hot Autumn. In: *Labour*, 4: 35-58.
- Mills, C. Wright (1948): The New Men of Power: America's Labor Leaders. New York.
- Müller-Jentsch, W. (1985): Trade Unions as Intermediary Organizations. In: *Economic and Industrial Democracy*, 6: 3-33.
- Offe, C./Wiesenthal, H. (1985): Two Logics of Collective Action. In: Offe, C.: *Disorganized Capitalism*. Cambridge: 170-220.
- Perlman, S. (1928): The Theory of the Labor Movement. New York.

- Pontusson J. (1992): Introduction: Organizational and Political-Economic Perspectives on Union Politics. In: Golden, M./Pontusson, J. (eds.): *Bargaining for Change*, Ithaca: 1-41.
- Regalia, I./Regini, M./Reyneri, E. (1978): Labour Conflicts and Industrial Relations in Italy. In: Crouch, C./Pizzorno, A. (eds.): *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*. Volume I, London: 101-58.
- Regini, M. (1991): *Confini mobili*. Bologna.
- Regini, M. (1992): Employers' Reactions to the Productivity Drive: the Search for Labour Consensus. In: *Labour*, 6: 31-47.
- Sabbatini, C. (1992): The Strike: its Changing Functions against an Evolving Background. In: Pumberger, K./Stützel, W. (eds.): *Strike and Structural Change: the Future of the Trade Unions' Mobilisation Capacity in Europe*, Brussels: 17-22.
- Saville J. (1973): The Ideology of Labourism. In: R. Benewick/R.N. Berki/B. Parekh (eds.): *Knowledge and Belief in Politics*. London.
- Schauer, H. (1994): Die Industriegewerkschaft und was dann? In: Benz-Overhage, K./Jüttner, W./Peter, H. (eds.): *Zwischen Rätesozialismus und Reformprojekt*: 117-27.
- Streeck, W. (1994): Pay Restraint Without Incomes Policy: Institutionalized Monetarism and Industrial Unionism in Germany. In: Dore, R./Boyer, R./Mars, Z. (eds.): *The Return to Incomes Policy*. London: 118-40.
- Swenson, P. (1989): *Fair Shares: Unions, Pay and Politics in Sweden and West Germany*. Ithaca.
- Tawney, R. H. (1921): *The Acquisitive Society*. London.
- Thelen, K.A. (1991): *Union of Parts: Labor Politics in Postwar Germany*. Ithaca.
- Touraine, A. (1966): *La conscience ouvrière*. Paris.
- TUC (1994a): *Human Resource Management: a Trade Union Response*. London.
- TUC (1994b): *Representation at Work*. London.
- Webb, S./Webb, B. (1894): *The History of Trade Unionism*. London.
- Webb, S./Webb, B. (1897): *Industrial Democracy*. London.
- Windolf, P. (1989): Productivity Coalitions and the Future of European Corporatism. In: *Industrial Relations*, 28: 1-20.